Администрация Лихославльского района Тверской области

Муниципальное учреждение Отдел образования администрации Лихославльского района Тверской области

**П Р И К А З**

12.12. 2013 г. № 324

Об утверждении положения о выплатах

стимулирующего характера руководителям

муниципальных общеобразовательных

учреждений Лихославльского района

С целью создания единых условий и порядка осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений Лихославльского района, в соответствии с постановлением главы администрации Лихославльского района от 26.12.2008 года № 147-3

приказываю:

1. Утвердить положение о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений Лихославльского района в новой редакции (Положение прилагается).
2. Приказ №198 от 28.06.2012г. признать утратившим силу.
3. Довести до сведения руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Лихославльского района настоящее Положение.
4. Приказ вступает в силу со дня подписания.

И.о. заведующей Отделом образования

Администрации Лихославльского района О.В. Коробчану

Исп.: Коробчану О.В.

8(48261)3-52-42

Приложение к приказу

# Отдела образования Администрации Лихославльского района

№324 от 12.12.2013 года.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений Лихославльского района.

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений Лихославльского района (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, законами Тверской области и иными правовыми актами и предусматривает единые условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений Лихославльского района (далее – Учреждения).

1.2. Положение разработано в целях упорядочения выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений, учитывающих качество оказания образовательных услуг в Учреждениях, повышения материальной заинтересованности руководителя Учреждения, в обеспечении высокого качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Система стимулирующих выплат руководителю Учреждения включает в себя:

1. ежемесячные надбавки руководителю Учреждения, имеющему ученую степень по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю, награждение почетным знаком по соответствующему профилю;
2. персональная поощрительная выплата;
3. поощрительная выплата по итогам работы за полугодие;
4. единовременная поощрительная выплата.

Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

1.4. Выплаты стимулирующего характера за успешное и качественное выполнение работ осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

**2.Условия стимулирования.**

2.1. Основаниями для осуществления стимулирующих выплат являются:

* наличие ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю, почетного знака по соответствующему профилю;
* уровень профессиональной подготовки руководителя, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
* выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Учреждения;
* высокое качество выполняемой работы.

2.2. Для назначения персональной поощрительной выплаты руководителем два раза в год представляются в МУ Отдел образования Администрации Лихославльского района (далее Отдел образования) данные для анализа деятельности Учреждения в форме информационной справки в соответствии с перечнем показателей качества работы руководителя (Приложение 1) в сроки:

-по состоянию на 1 января– не позднее 10 января;

- по состоянию на 1 сентября – не позднее 5 сентября.

2.3. Для назначения поощрительной выплаты по итогам полугодия руководителем два раза в год представляются в МУ Отдел образования Администрации Лихославльского района (далее Отдел образования) данные для анализа деятельности Учреждения в форме информационной справки в соответствии с перечнем показателей качества работы руководителя (Приложение 3) в сроки:

-по состоянию на 1 января– не позднее 10 января;

- по состоянию на 1 июля – не позднее 5 июля.

2.4. С целью совершенствования системы стимулирования руководителей Учреждения, в перечень показателей качества работы руководителя Учреждения могут вноситься необходимые изменения и дополнения, которые утверждаются приказом Отдела образования и доводятся до сведения руководителей Учреждений.

2.5. На основании результатов мониторинга и оценки профессиональной деятельности руководителя Учреждения за отчетный период в соответствии с решением Совета Отдела образования Администрации Лихославльского района (далее – Совет), состав которого утверждается приказом Отдела образования, в срок до 15 числа месяца следующего за отчетным периодом, издается приказ Отдела образования о назначении руководителю Учреждения размера выплат стимулирующего характера.

2.6. Порядок работы Совета определен в разделе IV.

2.7. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения не производится в следующих случаях:

1. отчетный период в должности руководителя Учреждения не отработан в полном объеме;
2. при наличии дисциплинарных взысканий за отчетный период;
3. при наличии в отчетном периоде неудовлетворительных результатов в ходе процедуры лицензирования;
4. при наличии официальных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций
* в трудовом коллективе,
* между участниками образовательного процесса;
1. если информационная справка предоставлена руководителем Учреждения позже установленного срока или выражен отказ доработать предоставленную информационную справку в соответствии с установленными требованиями.

2.8. Выплаты стимулирующего характера осуществляются одновременно с выплатой заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.9. Выплаты стимулирующего характера осуществляются руководителю Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, экономии по фонду заработной платы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**3.Порядок и размеры осуществления выплат стимулирующего характера.**

3.1. Ежемесячные надбавки руководителю Учреждения, имеющему ученую степень по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю, награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

1. за ученую степень доктора наук по соответствующему профилю - до 20% от должностного оклада;
2. за ученую степень кандидата наук по соответствующему профилю – до 10% от должностного оклада;
3. за наличие почетного звания по соответствующему профилю – до 20% от должностного оклада;
4. награжденным почетным знаком по соответствующему профилю – до 10% от должностного оклада.

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

3.2. Персональная поощрительная выплата устанавливается руководителю Учреждения с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в соответствии с перечнем показателей качества работы руководителя Учреждения (Приложение 1). **Количество полученных баллов по решению комиссии может быть увеличено за самостоятельность и эффективность в управлении учреждением. Количество добавленных баллов определяется Комиссией в каждом конкретном случае индивидуально.** После подсчета общего количества баллов оформляется итоговый оценочный лист. (Приложение № 2). Решение об установлении персональной поощрительной выплаты принимается Советом на определённый срок в течение календарного года в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, экономии по фонду заработной платы, а также средств от иной приносящей доход деятельности. Размер персональных поощрительных выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальный размер выплат не должен превышать 200% от должностного оклада.

3.3. Поощрительная выплата по итогам работы за полугодие.

3.3.1. Поощрительная выплата руководителю Учреждения по итогам работы за полугодие устанавливается решением Совета с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Учреждения (Приложение № 3) по направлениям:

* эффективность реализации образовательной программы Учреждения;
* эффективность реализации кадрового потенциала Учреждения;
* эффективность инновационной деятельности Учреждения;
* эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждения;
* эффективность финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;
* уровень исполнительской дисциплины.

3.3.2. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда руководителя Учреждения каждому показателю устанавливается балльная оценка.

3.3.3. После подсчета общего количества баллов оформляется итоговый оценочный лист. (Приложение № 4)

3.3.4. Максимальный размер поощрительной выплаты руководителю Учреждения за полугодие может составлять от 5% до 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (Таблица 1) и устанавливается, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, экономии по фонду заработной платы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.3.5. Устанавливается следующее соотношение максимального размера поощрительной выплаты руководителю Учреждения за полугодие (%) и количества работников Учреждения:

Таблица 1.

|  |  |
| --- | --- |
| Количество работников Учреждения по штатному расписанию, чел. | максимальный размер поощрительной выплаты руководителю за полугодие от стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, % |
| 60 и более | 5 |
| 59 – 40 | 10 |
| 39 – 25 | 15 |
| 24 – 15 | 20 |
| 14 и менее | 25 |

3.3.6. Размер поощрительной выплаты руководителю Учреждения за полугодие рассчитывается в соответствии набранным количеством баллов выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Учреждения, по следующей формуле

**Фр / Nmax × Nфакт,** где

**Фр  -** максимальный размерпоощрительной выплаты руководителю Учреждения за полугодие, руб.(Таблица 1)

**Nmax –** максимальное количество баллов в соответствии с перечнем показателей качества работы руководителя Учреждения (Приложение 3)

**Nфакт.  -** фактическое количество баллов, набранных руководителем в соответствии с поданной информационной справкой.

3.4..Единовременная поощрительная выплата.

3.4.1. Единовременная поощрительная выплата устанавливается руководителю Учреждения к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами;

3.4.2. Единовременная поощрительная выплата устанавливается в размере от 10% - 100% от должностного оклада, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, экономии по фонду заработной платы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Решение о назначении, размере единовременной поощрительной выплаты принимается Советом и утверждается приказом заведующей Отделом образования.

3.5. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.5.1. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителя Учреждения. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя Учреждения являются:

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

3.5.2. Решение о назначении, размере поощрительных выплат, периоде действия этих выплат, списке руководителей принимается Советом и утверждается приказом заведующей Отделом образования. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, экономии по фонду заработной платы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Максимальным размером выплаты не ограничены.

**4. Порядок работы Совета Отдела образования администрации Лихославльского района в распределении стимулирующих выплат руководителю Учреждения.**

4.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения в части установления размера стимулирующей выплаты руководителю Учреждения рассматривается Советом в течение года на заседаниях, проводимых не позднее 8 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Совет имеет право также собираться по мере необходимости.

4.2. Заседание Совета является правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей его состава.

4.3. Заседание ведет председатель Совета или его заместитель.

4.4. Совет рассматривает, анализирует и согласовывает:

* информационные данные о показателях качества профессиональной деятельности руководителя Учреждения за отчетный период, предоставленные самим руководителем Учреждения, руководителями структурных подразделений Отдела образования (при поступлении такой информации для рассмотрения на заседании Совета), администрацией района (при поступлении такой информации для рассмотрения на заседании Совета);
* личное заявление руководителя Учреждения.

4.5. Совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности руководителя Учреждения в соответствии с утвержденными критериями, показателями, формой, порядком и процедурой оценки профессиональной деятельности. В случае установления Советом существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителю Учреждения, представившему результаты, для исправления и доработки.

4.6. Количественные показатели в информационной справке могут быть изменены решением Совета по результатам анализа представленных данных в случаях:

1. если данные, указанные руководителем Учреждения в информационной справке не достоверны (не соответствуют реальным показателям);
2. если руководитель Учреждения отказался давать необходимые пояснения, либо предоставлять запрашиваемые Советом дополнительно необходимые документы, подтверждающие достоверность указанного показателя

4.7. Решения Совета принимаются простым большинством голосов. При равенстве голосов решающим является голос председателя Совета.

4.8. Решение Совета оформляется протоколом заседания, который ведет секретарь Совета. Протокол заседания подписывается председателем и секретарем Совета.

4.9. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании Совета и давать необходимые пояснения.

4.10. В соответствии с решением Совета в течение последующих 3-х дней инспектором по кадрам Отдела образования готовится проект приказа Отдела образования об утверждении размеров выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений. Подписанный заведующей Отделом образования приказ по Отделу образования направляется в Учреждение и централизованную бухгалтерию Отдела образования для начисления выплат.

### Приложение № 1

Перечень показателей качества работы руководителя муниципального общеобразовательного учреждения для назначения персональной поощрительной выплаты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели деятельности** | **Критерии оценки** |  | **Балл** |
| 1. **Эффективность реализации образовательной программы Учреждения**
 |  | **0-212** |
| 1.1.Освоение учащимися образовательных стандартов | Успеваемость по школе  |  | 0-14 |
| * выше, чем по средняя по муниципалитету – 2 балла
 | 2 |
| * на уровне средней по муниципалитету – 1 балл
 | 1 |
| Качество знаний по школе  |  |
| * выше, чем среднее по муниципалитету – 2 балла;
 | 2 |
| * на уровне среднего по муниципалитету – 1 балл;
 | 1 |
| Количество обучающихся, занимающихся на «отлично» |  |
| * выше, чем среднее по муниципалитету – 5 баллов;
 | 5 |
| * наличие обучающихся, занимающихся на «отлично» – 3 балла.
 | 3 |
| Результаты независимой оценки качества образования |  |
| * результаты мониторингов выше, чем средние по региону – 5 баллов
 | 5 |
| * результаты мониторингов выше, чем средние по району – 3 балла
 | 3 |
| 1.2.Результаты итоговой аттестации выпускников 9 классов (заполняется в 1 полугодии календарного года) | Успеваемость выпускников основного общего образования по результатам Г(И)А |  | 0-18 |
| По математике: |  |
| * наличие не справившихся с заданиями – -3 балла;
 | -3 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по муниципалитету – 2 балла;
 | 2 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по Тверской области – 4 балла;
 | 4 |
| По русскому языку: |  |
| * наличие не справившихся с заданиями – -3 балла
 | -3 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по муниципалитету – 2 балла
 | 2 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по Тверской области – 4 балла
 | 4 |
| Предметов по выбору: |  |
| * наличие не справившихся с заданиями – -3 балла;
 | -3 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по муниципалитету – 2 балла;
 | 2 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по Тверской области – 4 балла;
 | 4 |
| Наличие выпускников, получивших аттестат с отличием - по 1 баллу за каждого. | 1 |
| 1.3.Результаты итоговой аттестации выпускников 11 классов (заполняется в 1 полугодии календарного года) | Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ЕГЭ |  | 0-31 |
| По математике: |  |
| * наличие не справившихся с заданиями – -3 балла;
 | -3 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по муниципалитету – 2 балла
 | 2 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по Тверской области – 5 баллов
 | 5 |
| По русскому языку: |  |
| * наличие не справившихся с заданиями – -3 балла;
 | -3 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по муниципалитету – 2 балла
 | 2 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по Тверской области – 4 баллов
 | 5 |
| Предметов по выбору: |  |
| * наличие не справившихся с заданиями – -3 балла;
 | -3 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по муниципалитету – 2 балла
 | 2 |
| * средний балл выше, чем средний показатель по Тверской области – 4 баллов
 | 5 |
| Наличие выпускников набравших 100 баллов – 10 баллов; | 10 |
| Наличие выпускников, получивших аттестат с отличием - по 1 баллу за каждого. | 1 |
| 1.4. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки и профессионального обучения | * доля учащихся на уровне среднего общего образования, охваченных профильным обучением (предметами на профильном уровне)
 |  | 0-23 |
| * 100% - 10 баллов
 | 10 |
| * 99%-70% - 7 баллов
 | 7 |
| * 69%-30% - 4 балла
 | 4 |
| * Ниже 30% - 0 баллов
 | 0 |
| * доля учащихся 5-9 классов, охваченных предпрофильной подготовкой:
 |  |
| * только 9 классы – 1 балл
 | 1 |
| - 9 и другие классы – 3 балла | 3 |
| * реализация профессионального обучения – 10 баллов
 | 10 |
| 1.5. Создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных планов для детей с ОВЗ | * реализации учащимися индивидуальных учебных планов при организации индивидуального обучения на дому – по 0,5 балла за каждого;
* реализации учащимися индивидуальных учебных планов (ИУП) при организации инклюзивного образования (ребенок с ОВЗ обучается в общем классе) – по 2 балла за каждого.

\**представить ИУП на таких учащихся* | 0,5 | 0-16 |
| 2 |
| 1.6.Развитие дополнительного образования | * охват учащихся дополнительным образованием, организованным на базе школы (за счет средств школы) не менее 50% - 3 балла
 | 3 | 0-28 |
| * реализация программ дополнительного образования на базе школы (за счет средств школы) **перечислить**
 |  |
| Начальное звено |  |
| * 5 и более – 5 баллов
 | 5 |
| * 4-2 – 2 балла
 | 2 |
| Основное звено |  |
| * 5 и более – 10 баллов
 | 10 |
| * 4-2 – 5 баллов
 | 5 |
| Среднее звено |  |
| * 5 и более – 10 баллов
 | 10 |
| - 4-2 – 5 баллов | 5 |
| 1.7. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования | * 100% - 5 баллов
 | 5 | 0-5 |
| * 99-70% - 3 балла
 | 3 |
| * ниже 70% - 0 баллов
 | 0 |
| \**приложить результаты исследований в обобщенном виде за подписью руководителя* |  |
| 1.8. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми | * наличие утвержденной программы в образовательном учреждении – 10 баллов.

\**Название документа с реквизитами* | 10 | 0-10 |
| 1.9. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья школьников | * наличие утвержденной программы в образовательном учреждении – 10 баллов.

\**Название документа с реквизитами* | 10 | 0-29 |
| * наличие плана работы школы по сохранению и укреплению здоровья школьников– 1 балл
 | 1 |
| * Эффективность работы кабинета здоровья (наличие плана работы, ведение мониторинга здоровья школьников и т.д.) – 0-5 баллов

\**предоставить анализ работы кабинета здоровья* | 5 |
| * охват горячим питанием школьников
 |  |
| * 100% - 10 баллов
 | 10 |
| * 99-70% - 7 баллов
 | 7 |
| * 69 -50% - 2 балла
 | 2 |
| * заболеваемость школьников в текущем периоде
 |  |
| - Ниже среднего показателя по району – 3 балла (*по итогам полугодия*) | 3 |
| 1.10. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы  | * доля учащихся, посещающих спортивные кружки и секции в различных учреждениях:
 |  | 0-10 |
| * 50% и более – 10 баллов
 | 10 |
| * 49-30% - 5 баллов
 | 5 |
| 1.11. Сохранность контингента в пределах каждого уровня общего образования (заполняется во 2 полугодии календарного года) | * увеличение контингента – 3 балла\*
 | 3 | 0-3 |
| * сохранение контингента на том же уровне – 1 балл\*
* \**показатель расчитывается на начало учебного года в сравнении с началом предыдущего учебного года отдельно по каждому уровню общего образования*
 | 1 |
| 1.12. Занятость детей и подростков в каникулярное время  | * доля детей, охваченных разнообразными формами отдыха, оздоровления и занятости в каникулярный период в течение всего года от числа детей учреждения,
* не ниже 70% — 3 балла;
 | 3 | 0-16 |
| * ниже 50% — 1 балл;
 | 1 |
| * выполнение плановых показателей по организации летнего отдыха – 3 балла
 | 3 |
| * охват трудоустроенных подростков 14-18 лет (за каждое полугодие)
 |  |
| * 20-30% и более – 10 баллов
 | 10 |
| * 19-10% - 5 баллов
 | 5 |
| 1.13. Общественная оценка работы Учреждения | * Наличие благодарностей и благодарственных писем общественных организаций, объединений
 |  | 0-6 |
| * муниципального уровня – 1 балл
 | 1 |
| * региональный уровень – 2 балла
 | 2 |
| * федеральный уровень – 3 балла;
 | 3 |
| * Наличие обоснованных жалоб участников образовательных отношений - -3 балла
 | -3 |
| 1.14. Работа с учащимися с проявлениями девиантного поведен | Привлечение в работу объединений дополнительного образования обучающихся, состоящих на учете в КДН и ПДН – 3 балла*\*Перечислить учащихся с указанием объединений* | 3 | 0-3 |
| 1. **Эффективность реализации кадрового потенциала**
 |  | **0-27** |
| 2.1.Кадровое обеспечение ОУ | * укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие профессиональной квалификации
* 100% - 4 балла;
 | 4 | 0-9 |
| * доля педагогов с первой и высшей квалификационной категорией
 |  |
| * 80% и более – 5 баллов
 | 5 |
| * 79-50% - 2 балла
 | 2 |
| * 1. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов
 | * количество молодых специалистов, прибывших в учреждение в текущем календарном году – 5 баллов за каждого.
 | 5 | 0-18 |
| * участие молодых педагогов в региональной ассоциации молодых специалистов – 3 балла
 | 3 |
| * наличие в Учреждении программы по сопровождению молодых специалистов – 5 баллов
 | 5 |
| **3. Эффективность инновационной деятельности Учреждения** |  | **0-20** |
| 3.1. Вклад в развитие региональной и муниципальной системы образования, реализацию целевых программ, проектов | * **образовательное учреждение** является экспериментальной площадкой, принимает активное участие в реализации целевых программ и проектов, участвует в  конкурсах
 |  | 0-10 |
| * федеральный уровень – 5 баллов;
 | 5 |
| * региональный уровень – 3 балла;
 | 3 |
| * муниципальный уровень – 2 балла.
 | 2 |
| 3.2. Научный потенциал руководителя (наличие личных публикаций) | * наличие личных публикаций международного и всероссийского уровня — 10 баллов;
 | 10 | 0-10 |
| * наличие личных публикаций областного уровня — 5 баллов.
 | 5 |
| **4. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждения** |  | **0-10** |
| 4.1. Государственно-общественный характер управления Учреждением (попечительские и управляющие советы, советы учреждений и др., использование различных форм обеспечения открытости образования) | * наличие одной из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением – 2 балла;
 | 2 | 0-7 |
| * Организация и проведение «Дней открытых дверей в ОУ»  — 2 балла
 | 2 |
| * Сайт ОУ:
* соответствие сайта требованиям законодательства – 2 балла
 | 2 |
| * регулярное пополнение сайта новыми материалами – 1 балл
 | 1 |
| 4.2.Уровень развития социального партнерства | Разработана программа взаимодействия или составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях, наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами: |  | 0-3 |
| * с одним-двумя — 1 балл
 | 1 |
| * c тремя-пятью — 2 балла
 | 2 |
| * с шестью и выше — 3 балла
 | 3 |
| **5. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности Учреждения** |  | **0-38** |
| 5.1.Эффективное расходование бюджетных средств | * наличие положительной динамики увеличения наполняемости классов или наполняемость классов соответствует нормативной — 5 баллов;
* отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны экономистов Отдела образования — 5 баллов
 |  | 0-5 |
| 5.2.Эффективность использования стимулирующей части ФОТ Учреждения | Размер стимулирующей части ФОТ Учрежденияне ниже среднего по муниципалитету — 5 балла; |  | 0-0 |
| 5.3. Привлечение внебюджетных средств для развития материально-технической базы Учреждения  | * до 50 тыс. рублей — 1 балл;
* от 50 до 100 тыс.рублей — 5 баллов;
* от 100 до 150 тыс. рублей — 8 баллов;
* от 150 до 300 тыс. рублей — 10 баллов;
* от 300 до 500 тыс. рублей — 15 баллов
 |  | 0-15 |
| 5.4.Обеспечение эстетических условий, оформления образовательного учреждения, кабинетов и пришкольной территории (новизна, актуальность, эстетика оформления) | * отличное — 8 баллов;
* хорошее — 5 баллов;
* среднее или неудовлетворительное — 0 баллов.

\**по результатам приемки школ* |  | 0-8 |
| 5.5.Безопасность участников образовательного процесса | * отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм — 2 балл;
* отсутствие неисполненных предписаний со стороны:
* Роспотребнадзора — 2 балла;
* Госпожнадзора — 2 балла;
* Росэнергонадзора — 1 балл;
* Росфиннадзора – 1 балл;
* Ростехнадзора – 1 балл;
* ОВД — 1 балл
 |  | 0-10 |
| Наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период | * Наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период - -5 баллов
 | -5 |  |
|  | **ИТОГО:** |  | **307** |

**Общее количество полученных баллов по решению комиссии может быть уменьшено за нарушение исполнительской дисциплины по 5 баллов за каждое нарушение.**

Приложение № 2.

ИТОГОВЫЙ

оценочный лист показателей качества работы руководителя муниципального общеобразовательного учреждения для назначения персональной поощрительной выплаты

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. руководителя)

по состоянию на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатель | Итоговый балл |
| 1. | Эффективность реализации образовательной программы Учреждения |  |
| 2. | Эффективность реализации кадрового потенциала |  |
| 3. | Эффективность инновационной деятельности ОУ |  |
| 4. | Эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждения |  |
| 5. | Эффективность финансово-хозяйственной деятельности Учреждения |  |
|  | ИТОГО: |  |

- Наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- Дополнительная информация \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель Совета Отдела

образования Администрации

Лихославльского района \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись Ф.И.О.

Члены Совета:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись Ф.И.О.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись Ф.И.О.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись Ф.И.О.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись Ф.И.О.

Приложение № 3

Перечень показателей качества работы руководителя муниципального общеобразовательного учреждения для назначения поощрительной выплаты по итогам полугодия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели деятельности** | **Критерии оценки** | **Балл** |
| * 1. **Эффективность реализации образовательной программы Учреждения**
 | **0-44** |
| 1.1. Обеспечение обязательности общего образования | * отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине — 4 балла;
* наличие положительной динамики снижения количества учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине — 4 балла.

\**выбирается один из двух показателей* | 0-4 |
| 1.2. Результативность деятельности Учреждения в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях **по общеобразовательным предметам** | * наличие призёров муниципального уровня — 2 балла;
* наличие призеров областного уровня — 6 баллов;
* наличие призеров всероссийского и международного уровней — 10 баллов;
 | 0-18 |
| 1.3. Результативность деятельности Учреждения в смотрах, конкурсах, фестивалях (кроме предметных и спортивных) | * наличие призёров муниципальных конкурсов — 1 балла;
* наличие призеров областных мероприятий — 3 балла;
* наличие призеров всероссийских мероприятий — 5 баллов;
 | 0-9 |
| 1.4. Реализация социокультурных проектов (театр, социальные проекты и др.) | * реализация трех и более проектов в год – 5 баллов,
* реализация 2 проектов в год – 4 балла,
* реализация 1 проекта в год – 3 балла
 | 0-5 |
| 1.5. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы  | * участие в спортивных соревнованиях, организованных школой
* наличие призёров муниципального уровня— 1 балл;
* наличие призеров областного уровня — 3 балла;
* наличие призеров всероссийского и международного уровней — 5 баллов
 | 0-5 |
| 1.6. Результаты действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков | * отсутствие несовершеннолетних, состоящих на учете КДН и ПДН ОВД – 3 балла;
 | 0-3 |
| * 1. **Эффективность реализации кадрового потенциала**
 | **0-41** |
| * 1. Систематическое (не менее трех фактов в год) участие каждого педагога в научно-исследовательской, экспериментальной работе, конкурсах, конференциях
 | * 100% - 10 баллов (все педагоги систематически участвуют);
* 70% - 5 баллов;
* 50% - 2 балла.
 | 0-10 |
| * 1. Участие педагогов в конкурсах ПНПО и «Учитель года России»
 | * участие педагогов в конкурсах ПНПО – 3 балла
* наличие победителей конкурсов ПНПО – 5 баллов
* участие педагогов в конкурсе «Учитель года России» на муниципальном уровне – 1 балл
* наличие победителей в конкурсе «Учитель года России» на муниципальном уровне – 2 балла
* участие педагогов в конкурсе «Учитель года России» на региональном уровне – 3 балла
* наличие победителей в конкурсе «Учитель года России» на региональномм уровне – 4 балла
 | 0-11 |
| * 1. Количество открытых уроков, мастер-классов, проведенных педагогами на муниципальном уровне (кроме проведенных в рамках аттестации педагога)
 | * более 10 – 10 баллов
* 9-5 – 5 балла
* 4-3 – 1 балл
 | 0-10 |
| * 1. Количество педагогов, использующих дистанционные технологии обучения школьников (с использованием различных сайтов, порталов)
 | * более 10 – 10 баллов,
* 9-5 – 5 баллов,
* 4-1 – 3 балла
 | 0-10 |
|  |  |  |
| **3. Эффективность инновационной деятельности Учреждения** | **0-28** |
| 3.1. Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п. | * муниципального уровня — по 1 баллу за каждое мероприятие;
* регионального уровня — 3 балла;
* межрегионального и федерального уровня — 5 баллов
 | 0-9 |
| 3.2. Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях. | * федерального уровня — 10 баллов;
* областного уровня — 6 балла;
* муниципального уровня – 3 балла.
 | 0-19 |
| **4. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждения** | **0-18** |
| 4.1. Деятельность органов самоуправлениядетей и подростков, детских общественных организаций | * сформированы и активно работают органы самоуправления детей и подростков - 2 балла;
* детская и подростковая организация

известна за пределами школы — 4 балла. (*факты*) | 0-8 |
| 4.2. Информационная открытость Учреждения | * организация работы сайта Учреждения (в соответствии с действующим законодательством) – 5 баллов;
* организация работы библиотеки-медиатеки в соответствии с установленными требованиями – 5 баллов;
* ведение электронных журналов и дневников на 100% - 5 баллов.
 | 0-10 |
| **5. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности Учреждения** | **0-14** |
| 5.1.Выполнение мероприятий по энергосбережению | * в учреждении имеется энергопаспорт — 2 балла;
* в учреждении установлены приборы учёта всех видов энергии и воды — 1 балл;
* положительная динамика расходования объёмов потребления всех видов энергии — 2 балла.
 | 0-5 |
| 5.2.Самостоятельность решения хозяйственных вопросов обеспечения бесперебойного функционирования Учреждения | * наличие перспективного плана ремонтных работ — 2 балла;
* самостоятельное решение вопросов организации обслуживания и обеспечения бесперебойного функционирования внутренних инженерных сетей — 3 балла;
* отсутствие ЧС в Учреждении, требующих приостановки образовательного процесса (за исключением причин, не зависящих от руководителя) — 2 балла.
 | 0-7 |
| 5.3.Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | * расходование бюджетных средств в пределах выделенных ассигнований, отсутствие какого-либо вида задолженностей по любому из видов платежей в следствии виновного действия или бездействия руководителя — 2 балла (*данные экономического отдела)*
 | 0-2 |
| **6.Уровень исполнительской дисциплины** | **0-15** |
| 6.1.Исполнение законодательства в управлении учреждением | * отсутствие замечаний при осуществлении муниципального контроля в части исполнения законодательства в соответствии с компетенцией — 5 баллов.
* отсутствие замечаний Рособрнадзора при осуществлении контроля в части исполнения законодательства в соответствии с компетенцией — 10 баллов
 | 0-15 |
|  | **ИТОГО:** | **160** |

**Общее количество полученных баллов по решению комиссии может быть уменьшено за нарушение исполнительской дисциплины по 5 баллов за каждое нарушение.**

Приложение № 4.

ИТОГОВЫЙ

оценочный лист показателей качества работы руководителя муниципального общеобразовательного учреждения для назначения поощрительной выплаты по итогам полугодия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. руководителя)

по состоянию на \_\_\_\_\_\_\_\_полугодие 20\_\_\_г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатель | Итоговый балл |
| 1. | Эффективность реализации образовательной программы Учреждения |  |
| 2. | Эффективность реализации кадрового потенциала |  |
| 3. | Эффективность инновационной деятельности ОУ |  |
| 4. | Эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждения |  |
| 5. | Эффективность финансово-хозяйственной деятельности Учреждения |  |
| 6 | Уровень исполнительской дисциплины |  |
|  | ИТОГО: |  |

- Наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- Дополнительная информация \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель Совета Отдела

образования Администрации

Лихославльского района \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись Ф.И.О.

Члены Совета:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись Ф.И.О.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись Ф.И.О.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись Ф.И.О.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

 подпись Ф.И.О.