Администрация Лихославльского муниципального округа Тверской области

Отдел образования Администрации Лихославльского

муниципального округа Тверской области

**П Р И К А З**

11.07. 2022 г. № 205

Об утверждении положения о выплатах

стимулирующего характера руководителям

муниципальных учреждений дополнительного

образования детей Лихославльского муниципального округа

С целью создания единых условий и порядка осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования детей Лихославльского муниципального округа, подведомственных Отделу образования Администрации Лихославльского муниципального округа, в соответствии с постановлением администрации Лихославльского района от 25.08.2017 года № 285

приказываю:

1. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования детей Лихославльского муниципального округа, подведомственных Отделу образования Администрации Лихославльского муниципального округа (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

- приказ от 12.12.2013г. №325 «Об утверждении положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования детей Лихославльского района»,

- приказ от 27.05.2014 г. №139 «О внесении изменений в приказ Отдела образования от 12.12.2013г. №325»,

3. Довести до сведения руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования детей Лихославльского муниципального округа, подведомственных Отделу образования, настоящее Положение.

4. Приказ вступает в силу со дня подписания.

Заведующий Т.А.Сысоева

Приложение к приказу Отдела образования

№ 205 от 11.07.2022 года.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования детей Лихославльского муниципального округа, подведомственных Отделу образования Администрации Лихославльского муниципального округа.

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования детей Лихославльского муниципального округа, подведомственных Отделу образования Администрации Лихославльского муниципального округа (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 учреждений дополнительного образования детей Лихославльского муниципального округа, подведомственных Отделу образования Администрации Лихославльского муниципального округа (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 Отдел образования Администрации Лихославльского муниципального округа Тверской области (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 10 июля.

2.3. Для назначения поощрительной выплаты по итогам полугодия руководителем два раза в год представляются в 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 20 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 в отчетном периоде неудовлетворительных результатов в ходе процедуры лицензирования;
3. 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 Совета может быть увеличено за самостоятельное решение вопросов обеспечения функционирования образовательного учреждения. Количество добавленных баллов определяется Советом 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 предпринимательской и 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. Размер поощрительной выплаты устанавливается, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

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% - 200% 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 заведующего 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 муниципального округа 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 20 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 округа (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 субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

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

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

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

4.8. В соответствии с решением Совета в течение последующих 3-х дней инспектором по кадрам Отдела образования готовится проект приказа об утверждении размера стимулирующей выплаты руководителю муниципального учреждения дополнительного образования. Подписанный приказ Отдела образования направляется в Учреждение и централизованную бухгалтерию Отдела образования для начисления выплат.

### Приложение № 1

Перечень показателей качества работы руководителя муниципального учреждения дополнительного образования детей для назначения персональной поощрительной выплаты.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели деятельности** | **Критерии оценки** | **Балл** |
| 1. **Эффективность реализации образовательной программы Учреждения**
 | **0-30** |
| 1.1. Охват дополнительным образованием детского населения в соответствии с лицензионными условиями, сохранность контингента. | * сохранение контингента учреждения на протяжении трех последних лет — 4 балла;
* наличие положительной динамики снижения количества, пропущенных дето-дней, увеличение коэффициента посещаемости (*фактические показатели*) — 2 балла;
* обеспечивается сохранность контингента воспитанников на протяжении всего срока реализации образовательной программы — 5 баллов;
 | 0-11 |
| 1.2.Многообразие направлений образовательной деятельности (в соответствии с лицензией) | * Сохранение и развитие направлений деятельности
* 100% - 3 балла;
* 99-70% - 2 балла;
* 69-40% - 1 балл;
* менее 40% - 0 баллов.
 | 0-3 |
| 1.3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования | * 100% - 5 баллов
* 99-70% - 3 балла
* ниже 70% - 0 баллов

\**приложить результаты исследований в обобщенном виде за подписью руководителя* | 0-5 |
| 1.4.Развитие дополнительных услуг, сверх образовательной программы  | * населению предлагаются дополнительные услуги сверх реализуемой образовательной программы — 5 баллов
 | 0-5 |
| 1.5. Общественная оценка работы Учреждения | * Наличие благодарностей и благодарственных писем общественных организаций, объединений
* муниципального уровня – 1 балл;
* региональный уровень – 2 балла;
* федеральный уровень – 3 балла;
 | 0-6 |
| 1. **Эффективность реализации кадрового потенциала**
 | **0-9** |
| * 1. Кадровое обеспечение
 | * укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие профессиональной квалификации
* 100% - 4 балла
* доля педагогов с первой и высшей квалификационной категорией
* 80% и более – 5 баллов
* 79-50% - 2 балла
 | 0-9 |
| **3. Эффективность инновационной деятельности Учреждения** | **0-34** |
| 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
* федеральный уровень – 10 баллов;
* региональный уровень – 5 баллов;
* муниципальный уровень – 2 балла.
 | 0-17 |
| * 1. Научный потенциал руководителя (наличие личных публикаций)
 | * наличие личных публикаций международного и всероссийского уровня — 10 баллов;
* наличие личных публикаций областного уровня — 7 баллов.
 | 0-17 |
| **4. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждения** | **0-11** |
| 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;
* Организация и проведение «Дней открытых дверей в Учреждении»  — 2 балла
 | 0-4 |
| 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:* c тремя-пятью — 2 балла;
* с шестью-девятью — 5 баллов;
* с десятью и выше – 7 баллов.
 | 0-7 |
| **5. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности Учреждения** | **0-27** |
| 5.1. 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 |
| 5.2.Обеспечение эстетических условий, оформления образовательного учреждения и кабинетов (новизна, актуальность, эстетика оформления) | * отличное — 8 баллов;
* хорошее — 5 баллов;
* среднее или неудовлетворительное — 0 баллов.
 | 0-8 |
| 5.3.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 органов государственного надзора – 2 балла
 | 0-4 |
|  | **ИТОГО:** | **111** |

**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 учреждения дополнительного образования детей для назначения персональной поощрительной выплаты

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

(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 |  |
|  | 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 учреждения дополнительного образования детей для назначения поощрительной выплаты по итогам полугодия.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели деятельности** | **Критерии оценки** | **Балл** |
| **1.Эффективность реализации образовательной программы Учреждения** | **0-18** |
| 1.2.Результативность деятельности Учреждения | * наличие призёров муниципальных конкурсов — 2 балла;
* наличие призеров областных мероприятий — 4 балла;
* наличие призеров всероссийских конкурсов и соревнований — 6 баллов;
 | 0-12 |
| 1.3.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;
* ниже 50% — 1 балл;
* выполнение плановых показателей по организации летнего отдыха – 3 балла
 | 0-6 |
| 1. **Эффективность реализации кадрового потенциала**
 | **0-20** |
| * 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. 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 |
| **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 в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях. | * федерального уровня — 10 баллов;
* областного уровня — 6 баллов;
* муниципального уровня – 3 балла.
 | 0-19 |
| **4. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления Учреждения** | **0-10** |
| 4.1. Информационная открытость Учреждения | * организация работы сайта Учреждения (в соответствии с действующим законодательством) – 10 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:** | **105** |

**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 учреждения дополнительного образования детей 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.