



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЛЕРМОНТОВА

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

ПРИКАЗ

20 января 2022 года

город Лермонтов

№ 40-од

Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Лермонтова

В соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 г. № 785-пр «Об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края» и в целях повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – образовательные организации), в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказываемых ими услуг, достижения целевых показателей размера средней заработной платы педагогических работников, развития платных услуг населению

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Лермонтова (приложение 1);

Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Лермонтова (приложение 2);

Форму уведомления руководителей муниципальных образовательных организаций города Лермонтова об изменениях условий оплаты труда (приложение 3);

Форму оценочных листов эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций и протокола комиссии (приложение 4).

2. Ведущему специалисту отдела образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова (Гурова) в срок до 20 февраля

2022 года внести изменения в трудовые договоры руководителей муниципальных образовательных организаций города Лермонтова.

3. Считать утратившими силу приказы отдела образования администрации города Лермонтова от 30 сентября 2013 г. № 322-од «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Лермонтова», от 01 августа 2014 года № 275/2-од, от 30 декабря 2016 года № 511-од, от 28 февраля 2017 года № 71/1-од, от 16 октября 2017 года № 322-од, от 29 декабря 2017 года № 394-од, от 03 июля 2018 года № 205-од, от 29 октября 2018 года № 335/1-од, от 22 августа 2019 № 239/1-од, приказы отдела образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова от 30 сентября 2019 года № 319-од, от 30 сентября 2021 № 374-од «О внесении изменений в приказ от 30 сентября 2013 года № 322-од «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Лермонтова», от 27 ноября 2019 года № 443-од.

4. Настоящий приказ вступает в силу с 20 января 2022 года.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника отдела образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова Шелухина С.Н.

Начальник отдела образования,
физической культуры и спорта
администрации города Лермонтова

М.А. Григорьева

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Лермонтовской
городской организации
Профессионального союза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации



Е.В. Васильева

Приложение 1
к приказу отдела образования,
физической культуры и спорта
администрации города Лермонтова
от 20.01.2022 г. № 40-од

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей муниципальных образовательных
организаций города Лермонтова

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, автономных образовательных организаций города Лермонтова (далее – Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей образовательных организаций, функции и полномочия в отношении которых осуществляются отделом образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова (далее – учредитель) и определяет порядок оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Лермонтова (далее – руководители, организация).

1.2. Заработная плата руководителей организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости организаций.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации закрепляются в трудовом договоре.

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителей, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

1.5. Индексация заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций города Лермонтова производится в соответствии с нормативными правовыми актами города Лермонтова.

II. Размеры фиксированных должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций города Лермонтова:

2.1 Должностные оклады руководителей муниципальных образовательных организаций всех типов, за исключением руководителей организаций, поименованных в п. 2.2. настоящего раздела, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий)	21488	20200	17819	16763

2.2. Должностной оклад руководителя муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания системы образования» (далее – МКУ ЦОСО), устанавливаемый в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор)	21488	21223	16779	15773

2.3. Показатели отнесения организации к группам по оплате труда руководителя организации определяются приказом учредителя.

2.4. В размеры должностных окладов руководителей организаций соответствующих типов включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест;

в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Ставропольского края, настоящим Положением.

3.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	За работу в муниципальных дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам дошкольного образования, в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	20
2.	За работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	20

3.3. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности на основании приказа учредителя.

При совмещении профессий (должностей) или работе по совместительству выплата руководителям осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда организации, в котором осуществляется совмещение или совместительство.

При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителям организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени и почетного звания и государственных наград;

за образцовое выполнение муниципального задания;

персональная стимулирующая надбавка;

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты:

по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций производятся:

а) за счет средств планового фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, перечисляемых на лицевые счета указанных организаций в установленном порядке. Размер фонда оплаты труда на планируемый год утверждается ежегодно приказом учредителя.

Неиспользованные средства фонда стимулирования организации могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной организации.

б) за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

За счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности руководителю могут устанавливаться и выплачиваться выплаты стимулирующего характера в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения выплат	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Выполнение принятого плана доходов от	устанавливается по	До 20

	платных услуг и иной приносящей доход деятельности	итогах предыдущего года и выплачивается в текущем году ежемесячно	
2.	Рост доходов организации от иной приносящей доход деятельности по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: до 5%; от 5 до 10%; свыше 10%	устанавливается по итогам предыдущего года и выплачивается в текущем году ежемесячно	До 10 До 15 До 20
3.	Оказание дополнительных платных образовательных и социальных услуг	устанавливается по итогам предыдущего года и выплачивается в текущем году ежемесячно	До 20

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы устанавливаются учредителем в соответствии с настоящим Положением. Установление премий по итогам работы за первое и второе полугодие осуществляется специально созданной экспертной комиссией в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности организации.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в следующем порядке:

4.4.1. За участие в реализации краевых инновационных площадок (наличие статуса региональной инновационной площадки, федеральной инновационной площадки), мероприятий региональных проектов назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно при фактическом участии в их реализации в размере:

1) 20% должностного оклада – при наличии статуса региональной инновационной площадки и реализации мероприятий в рамках реализации инновационной деятельности;

2) 20% должностного оклада – при реализации мероприятий региональных проектов:

если организация является грантополучателем и в смете не предусмотрено вознаграждение руководителю – в год получения гранта;

если организация выступает организацией-оператором в реализации мероприятий регионального(ых) проекта(ов) – в год реализации мероприятий регионального(ых) проекта(ов);

3) 40% должностного оклада – при наличии статуса федеральной инновационной площадки и реализации мероприятий в рамках реализации инновационной деятельности.

4.4.2. За работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально-технической базы муниципальных образовательных организаций, назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере 20% от размера должностного оклада.

4.4.3. За участие в грантовых мероприятиях, финансируемых за счет различных фондов (5% ежемесячно за каждое мероприятие в период его реализации).

4.4.4. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются руководителям в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	За организацию работы ресурсных и муниципальных центров	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	До 20 (за организацию работы каждого центра)
2.	За организацию муниципальной/краевой стажировочной площадки	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	20
3.	За организацию и реализацию совместных проектов с образовательными организациями, соответствующих направлениям деятельности организации	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	До 20
4.	За организацию и проведение на базе образовательной организации семинаров, совещаний, конференций и других городских, краевых и всероссийских социально-значимых мероприятий: до 2 мероприятий; свыше 2 мероприятий	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	10 20

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.5.1. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания и государственных наград устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20% установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 13% установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

имеющим ведомственное почетное звание «народный» – в размере 25%, «заслуженный» – 20% установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15% установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований;

имеющим почетное звание «заслуженный тренер России» - в размере 20% установленного должностного оклада;

имеющим государственные награды – 20% установленного должностного оклада.

4.5.2. Выплата за образцовое выполнение муниципального задания.

При выполнении по результатам предыдущего года показателей, характеризующих качество и объем муниципальной (государственной) услуги (работы), а также в случае отклонения от показателей установленного государственного задания, в пределах которых государственное задание считается выполненным, руководителям устанавливается премия в размере 20% должностного оклада, выплачиваемая в текущем году ежемесячно.

4.6. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в следующем порядке:

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах к должностному окладу:

От 5 до 10 лет – 10%

Свыше 10 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

для руководителей образовательных организаций – время непрерывной работы на руководящих должностях в образовательных организациях, органах управления образованием, для руководителей иных организаций – время непрерывной работы на руководящих должностях в организациях по соответствующему направлению деятельности;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

время обучения в образовательных организациях с отрывом от работы в связи с получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки);

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одной образовательной организации, органе управления образованием или иной организации по соответствующему направлению деятельности на работу в другую образовательную организацию, орган управления образованием или иную организацию по соответствующему направлению деятельности при

условии, что перерыв в работе не превысил в работе одного месяца.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются и выплачиваются руководителю за каждое полугодие не позднее 25 июля и 25 декабря по итогам выполнения показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в соответствии с перечнями, утвержденными приказом учредителя.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается руководителям в следующих случаях:

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в связи с юбилейными датами их рождения (50 и каждые последующие 5 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителей в размере до 100% должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа учредителя.

4.8. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей по итогам первого и второго полугодия определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов руководителями организаций соответствующего типа за отчетный период, и объема средств, запланированных на соответствующее полугодие текущего года по стимулирующим выплатам руководителям за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом учредителя.

4.9. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителей осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

оценку объективности представленных руководителями образовательных организаций итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям образовательных организаций на доработку;

протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей;

рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Руководитель организации имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

4.10. В случае нахождения организации на ремонте или в стадии ликвидации руководителю на период проведения ремонта или ликвидации назначается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада.

Руководителям вновь созданных организаций и вновь назначенным на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 100% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности руководителя.

Премии по итогам работы за первое и второе полугодие устанавливаются в соответствии со следующими показателями:

Критерии
оценки деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальный балл
1. Основная деятельность организации (11 баллов)			
1.1	Организация государственной итоговой аттестации обучающихся	Организация и проведение на базе образовательной организации ГИА Наличие более 2-х экспертов предметных комиссий ЕГЭ и ОГЭ	ЕГЭ – 2 ОГЭ, ГВЭ – 1 1
1.2	Организация получения образования обучающимися с ОВЗ	Реализация более 2-х адаптированных программ для различных категорий детей с ОВЗ Наличие специальных условий для детей с ОВЗ в соответствии с рекомендациями ТПМПК	1 1
1.3	Работа с обучающимися «группы риска»	Выявление неблагополучных семей. Работа с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, состоящими на всех видах профилактического учета, с семьями, находящимися в	1

		социально опасном положении, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в отчетном периоде	
		Уменьшение количества обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учета в отчетном периоде	1
		Отсутствие случаев совершения правонарушений и преступлений обучающимися в отчетном периоде	1
1.4	Вовлечение обучающихся в дополнительное образование	Не менее 75 % обучающихся охвачены дополнительными общеобразовательными программами, в том числе в организациях дополнительного образования, в отчетном периоде	1
		Организована работа кружков, клубов, студий с охватом более 30% обучающихся от общей их численности	1
1.5	Работа со сторонними организациями, социальными партнерами	Проведение совместных мероприятий со сторонними организациями, социальными партнерами/ участие в мероприятиях, организованных сторонними организациями, социальными партнерами в отчетном периоде	1
2. Качество образовательной услуги (11 баллов)			
2.1	Стабильность и рост качества подготовки обучающихся	90-100% обучающихся достигли базового уровня по результатам оценочных процедур (ВПР, РПР, городской мониторинг качества и т.п.)	1
		Не менее 50% обучающихся достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ по результатам оценочных процедур (ВПР, РПР, городской мониторинг качества и т.п.)	1
		Отсутствие выпускников 11-х классов – претендентов на получение медали «За особые успехи в учении» - не набравших 70 баллов по предметам ЕГЭ	1

		Наличие выпускников, получивших 100 баллов по результатам ЕГЭ	2
2.2	Работа с одаренными детьми	Наличие победителей и призеров по итогам участия обучающихся в краевых, межрегиональных, всероссийских, международных мероприятиях по направлениям деятельности организации, рекомендованных Министерством просвещения Российской Федерации, в отчетном периоде Наличие победителей и призеров регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников в текущем календарном году	1 2
2.3	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных обращений. Уровень решения конфликтных ситуаций	1
2.4	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (<i>устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности</i>) Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (<i>устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности</i>)	75-89 баллов – 1 90-100 баллов – 2 1
3. Деятельность организации (руководителя), направленная на работу с кадрами (7 баллов)			
3.1	Укомплектованность организации работниками,	Доля молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) не менее 20% от общего количества	1

	оказывающими муниципальные услуги	педагогических работников	
3.2	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров образовательной организации: повышение квалификации педагогическими работниками; прохождение аттестации педагогическими работниками; участие руководителя и педагогических работников в профессиональных конкурсах	Наличие педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку в СКИРО ПК и ПРО, принявших участие в семинарах, вебинарах, рекомендованных министерством образования Ставропольского края, в отчетном периоде Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию Наличие участников, призеров или победителей профессиональных конкурсов в отчетном периоде	1 50-75% – 1 76-100% – 2 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл) участник – 1 призер – 2 победитель – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)
4. Дополнительные показатели эффективной деятельности руководителя образовательной организации (6 баллов)			
4.1	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	Устранение предписаний надзорных органов в установленные сроки/ отсутствие предписаний надзорных органов	1
4.2	Охрана здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма в отчетном периоде Более 85% обучающихся обеспечены горячим питанием в отчетном периоде	1 1
4.3	Обеспечение информационной открытости образовательной организации	Выполнение требований законодательства Российской Федерации по размещению информации на сайте образовательной организации	1
4.4	Ведение региональных	Полнота, достоверность данных, своевременность заполнения	1

	информационных систем		
4.5	Управленческая деятельность по вовлечению сотрудников к участию в особо значимых городских мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей	Наличие работников образовательной организации принявших участие в особо значимых городских мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей в отчетном периоде	1
ИТОГО:			35

Критерии
оценки деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальный балл
1. Основная деятельность организации (10 баллов)			
1.1	Оказание дополнительных образовательных услуг и развитие вариативных форм дошкольного образования	Не менее 75 % обучающихся охвачены дополнительными общеобразовательными программами, реализуемыми на базе образовательной организации	1
		Развитие вариативных форм дошкольного образования: наличие групп кратковременного пребывания, консультативных пунктов, службы ранней помощи, семейных групп, являющихся структурным подразделением дошкольной организации и др.	1
1.2	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Реализация более 2-х адаптированных программ для различных категорий детей с ОВЗ	1
		Наличие специальных условий для детей с ОВЗ в соответствии с рекомендациями ТПМПК	1
1.3	Профилактика социального сиротства. Работа с семьями «группы риска»	Выявление неблагополучных семей. Работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении, в трудной жизненной ситуации в отчетном периоде	1
1.4	Работа с родителями	Привлечение родителей к участию в образовательной деятельности дошкольной организации в отчетном периоде	1

		<i>третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности)</i>	
3. Деятельность организации (руководителя), направленная на работу с кадрами (11 баллов)			
3.1	Укомплектованность организации работниками, оказывающими муниципальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 90-100%	1
		Доля молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) не менее 20% от общего количества педагогических работников	1
3.2	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров образовательной организации: повышение квалификации педагогическими работниками; прохождение аттестации педагогическими работниками; участие руководителя и педагогических работников в профессиональных конкурсах участие руководителя и педагогических работников в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов,	Наличие педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку в СКИРО ПК и ПРО, принявших участие в семинарах, вебинарах, рекомендованных министерством образования Ставропольского края в отчетном периоде Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию Наличие участников, призеров или победителей профессиональных конкурсов в отчетном периоде Участие руководителя и педагогических работников в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, ассоциациях, советах в текущем календарном году	1 50-75% – 1 76-100% – 2 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл) участник – 1 призер – 2 победитель – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл) муниципальный – 1 региональный – 2 федеральный – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)

	ассоциациях, творческих группах, советах		
4. Дополнительные показатели эффективной деятельности руководителя образовательной организации (6 баллов)			
4.1	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	Устранение предписаний надзорных органов в установленные сроки/ отсутствие предписаний надзорных органов	1
4.2	Обеспечение своевременной оплаты родителями муниципальной услуги	Отсутствие задолженности по родительской плате	1
4.3	Обеспечение информационной открытости образовательной организации	Выполнение требований законодательства Российской Федерации по размещению информации на сайте образовательной организации	1
		Обновление информационного наполнения и функциональных возможностей открытых и общедоступных информационных ресурсов	1
4.4	Ведение региональных информационных систем	Полнота, достоверность данных, своевременность заполнения	1
4.5	Управленческая деятельность по вовлечению сотрудников в участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей	Наличие работников образовательной организации принявших участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей в отчетном периоде	1
ИТОГО:			32

Критерии
оценки деятельности руководителя Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы города Лермонтова для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальный балл
1. Основная деятельность организации (18 баллов)			
1.1	Выполнение количественных и качественных показателей, установленных в	100% выполнение	1

	муниципальном задании		
1.2	Результативность подготовки обучающихся	<p>Наличие обучающихся, занявших призовые места в спортивных мероприятиях в отчетном периоде</p> <p>Наличие обучающихся, которым присвоены звания и разряды в отчетном периоде</p> <p>Наличие обучающихся, включенных в сборные команды Ставропольского края и Российской Федерации в текущем календарном году</p>	<p>региональных – 2 всероссийских – 4 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p> <p>1</p> <p>Ставропольского края: от 1 до 3 человек – 2 более 4 человек – 3 Российской Федерации – 4 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p>
1.3	Организация и проведение в образовательной организации внеплановых спортивно-массовых мероприятий	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий за рамками календарного плана физкультурных и спортивных мероприятий в отчетном периоде	<p>муниципальных – 1 региональных – 2 всероссийских – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p>
1.4	Отсутствие несчастных случаев (травматизма) с обучающимися	Отсутствие случаев травматизма во время проведения учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий в отчетном периоде	2
1.5	Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных обращений. Уровень решения конфликтных ситуаций	1
1.6	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления)	<p>75-89 баллов – 1 90-100 баллов – 2</p>

	недостатков, выявленных в ходе такой оценки	образовательной деятельности) Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности)	1
2. Деятельность организации (руководителя), направленная на работу с кадрами (12 баллов)			
2.1	Укомплектованность организации работниками, оказывающими муниципальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 90-100% Доля молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) не менее 20% от общего количества педагогических работников/ тренеров	1 1
2.2	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров образовательной организации: получение педагогическими работниками/ тренерами, квалификационной категории спортивного судьи повышение квалификации педагогическими работниками/ тренерами;	Наличие педагогических работников/ тренеров, получивших квалификационную категорию спортивного судьи в отчетном периоде Наличие педагогических работников/ тренеров, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку, принявших участие в семинарах,	«Спортивный судья третьей категории» - 1 «Спортивный судья второй категории» - 2 «Спортивный судья первой категории» - 3 «Спортивный судья высшей категории» - 4 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл) 1

	<p>прохождение аттестации педагогическими работниками/тренерами;</p> <p>участие руководителя и педагогических работников/ тренеров в профессиональных конкурсах</p>	<p>вебинарах в отчетном периоде</p> <p>Доля педагогических работников/ тренеров, имеющих квалификационную категорию</p> <p>Наличие участников, призеров или победителей профессиональных конкурсов в отчетном периоде</p>	<p>50-75% – 1 76-100% – 2 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p> <p>участник – 1 призер – 2 победитель – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p>
3. Дополнительные показатели эффективной деятельности руководителя образовательной организации (5 баллов)			
3.1	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	Устранение предписаний надзорных органов в установленные сроки/ отсутствие предписаний надзорных органов в отчетном периоде	1
3.2	Обеспечение информационной открытости образовательной организации	Выполнение требований законодательства Российской Федерации по размещению информации на сайте образовательной организации	1
3.3	Ведение региональных информационных систем	Полнота, достоверность данных, своевременность заполнения	1
3.4	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация занятий физической культурой и спортом	Разнообразие форм информирования потребителей услуг о работе образовательной организации	1
3.5	Управленческая деятельность по вовлечению сотрудников в участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей	Наличие работников образовательной организации принявших участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей в отчетном периоде	1
ИТОГО:			35

Критерии
оценки деятельности руководителя Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества «Радуга» г. Лермонтова для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальный балл
1. Образовательная деятельность организации (12 баллов)			
1.1	Выполнение количественных и качественных показателей, установленных в муниципальном задании	100% выполнение	1
1.2	Расширение спектра дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей	Увеличение количества дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей в текущем календарном году	1
		Увеличение обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами в отчетном периоде	1
1.3	Реализация дополнительных общеобразовательных программ/проектов в сетевой форме с иными организациями	Доля дополнительных общеобразовательных программ/проектов в сетевой форме, в общей численности программ реализуемых организацией, не менее 10%	1
		Увеличение числа обучающихся, охваченных программами/проектами в сетевой форме	1
1.4	Использование дистанционных технологий при реализации дополнительных общеобразовательных программ	Наличие и реализация дополнительных общеобразовательных программ с использованием дистанционных технологий	1
1.5	Реализация дополнительных общеобразовательных программ для детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети инвалиды)	Наличие и реализация дополнительных общеобразовательных программ для детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети инвалиды)	1
1.6	Организация и проведение в	Организация и проведение массовых мероприятий в образовательной	муниципальных – 2

3. Деятельность организации (руководителя), направленная на работу с кадрами (9 баллов)			
3.1	Укомплектованность организации работниками, оказывающими муниципальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 90-100%	1
		Доля молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) не менее 20% от общего количества педагогических работников	1
3.2	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров образовательной организации: повышение квалификации педагогическими работниками; прохождение аттестации педагогическими работниками; участие руководителя и педагогических работников в профессиональных конкурсах; участие руководителя и педагогических работников в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов	Наличие педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку, принявших участие в семинарах, вебинарах, рекомендованных министерством образования Ставропольского края в отчетном периоде Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию Наличие участников, призеров или победителей профессиональных конкурсов в отчетном периоде Участие руководителя и педагогических работников в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, ассоциациях, советах на региональном и федеральном уровне в текущем календарном году	1 50-75% – 1 76-100% – 2 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл) участник – 1 призер – 2 победитель – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл) 1
4. Дополнительные показатели эффективной деятельности руководителя образовательной организации (5 баллов)			
4.1	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	Устранение предписаний надзорных органов в установленные сроки/ отсутствие предписаний надзорных органов	1

4.2	Отсутствие травматизма у обучающихся в период реализации образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма в отчетном периоде	1
4.3	Обеспечение информационной открытости образовательной организации	Выполнение требований законодательства Российской Федерации по размещению информации на сайте образовательной организации	1
4.4	Ведение региональных информационных систем	Полнота, достоверность данных, своевременность заполнения	1
4.5	Управленческая деятельность по вовлечению сотрудников в участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей	Наличие работников образовательной организации принявших участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей в отчетном периоде	1
ИТОГО:			32

V. Порядок оказания материальной помощи.

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда организации руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения; возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.); смерти самого работника или близких родственников; в иных случаях.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35% имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда организации на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает учредитель.

VI. Прочие вопросы оплаты труда

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций устанавливается следующим соотношением предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников организации (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся образовательной организации (человек)	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	3,0
2.	От 250 до 500 включительно	4,0
3.	Свыше 500	5,0

Для руководителя МКУ «Центр обслуживания системы образования» предельная кратность равна 4.

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций к величине среднемесячной заработной платы работников, устанавливается учредителем.

Расчет показателя предельной кратности дохода руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций к величине среднемесячной заработной платы работников организации, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников производится отдельно по должностям руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера организации.

В случаях выполнения работы руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером по совмещению профессий (должностей) при расчете соотношения фактически начисленная заработная плата учитывается как по основной работе, так и при совмещении профессий (должностей) в целом.

Если заместитель руководителя, главный бухгалтер работают по совместительству, то при расчете соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников организации учитывается только фактически начисленная заработная плата по должностям заместителя руководителя, главного бухгалтера.

При определении предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников организации

учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы руководителя, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, устанавливается ему на основании приказа учредителя.

Выплаты за участие в реализации грантов осуществляются на основании приказа учредителя.

В исключительных случаях по решению учредителя, руководителю организации может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При проведении данной процедуры в отношении руководителя не должны учитываться как в списочном составе работников, так и в фактически начисленной зарплате остальных сотрудников работники всех трех руководящих должностей.

**Порядок отнесения муниципальных организаций, подведомственных
отделу образования, физической культуры и спорта администрации
города Лермонтова к группам по оплате труда руководителей**

1. Муниципальные образовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Отнесение муниципальных образовательных организаций к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
3.	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	за 1 группу	10
4.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: организациях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15

6.	Количество работников в образовательной организации	дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию высшую квалификационную категорию ученую степень	0,5 1 1,5
7.	Наличие групп продленного дня		до 20
8.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (УОР, ШВСМ, СДЮСШОР, ДЮСШ): спортивно-оздоровительных групп учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов)	за каждый класс (кабинет)	до 10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
12.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	до 3, но не более 20
13.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
14.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
15.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
17.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида		
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
19.	Количество детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью	за каждого ребенка	0,5
20.	Наличие «Школы для родителей»		10
21.	Наличие дневного стационара в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи		10
22.	Количество специалистов, охваченных методической помощью в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждого специалиста	0,1
23.	Количество специальных (коррекционных) классов в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждый класс	10
24.	Наличие оборудованных и используемых в образовательной организации помещений для разных	за каждый вид	15

	видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, бассейн, театральная студия, творческая мастерская, «комната сказок», зимний сад и другое)		
25.	Наличие в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи: групп кратковременного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья; групп коррекционно-развивающего обучения; оздоровительных и других групп	за каждую группу	10
26.	Охват семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, испытывающих трудности в усвоении образовательных программ и (или) отклонениями в поведении, консультированием по вопросам их обучения, воспитания и развития	За каждое выданное в письменном виде заключение (рекомендации специалистов)	2
27.	Охват организаций деятельностью по раннему выявлению детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении, комплексному обследованию и разработке рекомендаций по оказанию психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания (учреждения здравоохранения, социальной защиты и образования)	За каждый договор с организациями	20
28.	Внедрение в деятельность образовательных организаций адресных, вариативных программ и	За каждую карту ППМС сопровождения	1

	технологий сопровождения ребенка и его семьи		
29.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей «группы риска», их семьей	За каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте организации	2
30.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
31.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей раннего возраста в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
32.	Количество групп совместного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья и их родителей в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
33.	Наличие организованных образовательными организациями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи на регулярной основе (ежегодно, ежемесячно) мероприятий краевого (районного) уровня научно-методической или научно-практической направленности	За каждое мероприятие	10

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год отделом образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова (далее – отдел ОФКС), в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отделом ОФКС.

6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям, дошкольным образовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования и организациям дополнительного образования спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 01 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 01 сентября на установленную наполняемость групп в соответствии с локальным актом учредителя.

8. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

9. Городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей.

11. Отдел ОФКС, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации:

устанавливает объемные показатели по организациям, не являющимся образовательными организациями, для отнесения их к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;

может относить организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения организации группы по оплате труда руководителей,

определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей организаций, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

12. Группы по оплате труда для руководящих работников образовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

N п/п	Тип образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	СДЮСШОР; ШВСМ; ДЮСШ	свыше 350	до 350	до 250	-
2.	Общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
3.	Дошкольные организации	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Приложение 3
к приказу отдела образования,
физической культуры и спорта
администрации города Лермонтова
от 20.01.2022 г. № 40-од

**УВЕДОМЛЕНИЕ
для руководителей муниципальных организаций,
подведомственных отделу образования, физической культуры и спорта
администрации города Лермонтова**

Уважаемый(ая) _____ !

В соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», Положением об оплате труда руководителей государственных казенных, бюджетных, автономных образовательных организаций Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края 30 августа 2013 года № 785-пр, доводим до Вашего сведения о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в части _____

(указать вносимые в договор изменения, например, в части изменения размера оплаты труда)

В случае Вашего несогласия на работу в соответствии с новыми условиями трудового договора Вам будут предложены другие вакантные должности.

При отказе от предложенной работы трудовой договор будет прекращен в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Начальник отдела образования,
физической культуры и спорта
администрации города Лермонтова

(Ф.И.О.)

С уведомлением ознакомлен(а) _____
(подпись)

" ____ " _____ 20 ____ года

На внесение изменений в трудовой договор
согласен(а) _____
(подпись)

не согласен(а) _____
(подпись)

" ____ " _____ 20 ____ года

Приложение 4
к приказу отдела образования,
физической культуры и спорта
администрации города Лермонтова
от 20.01.2022 г. № 40-од

**Форма оценочных листов эффективности деятельности
руководителей муниципальных образовательных организаций**

Оценочный лист
эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций для выплаты
стимулирующей части фонда оплаты труда

(сокращенное наименование ОО)

(ФИО руководителя)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальный балл	Фактический балл
		1. Основная деятельность организации (11 баллов)		
1.1	Организация государственной итоговой аттестации обучающихся	Организация и проведение на базе образовательной организации ГИА	ЕГЭ – 2 ОГЭ, ГВЭ – 1 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл) 1	
1.2	Организация получения образования обучающимися с ОВЗ	Наличие более 2-х экспертов предметных комиссий ЕГЭ и ОГЭ Реализация более 2-х адаптированных программ для различных категорий детей с ОВЗ Наличие специальных условий для детей с ОВЗ в соответствии с рекомендациями ТПМПК	1 1 1	

1.3	Работа с обучающимися «группы риска»	<p>Выявление неблагополучных семей. Работа с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, состоящими на всех видах профилактического учета, с семьями, находящимися в социально опасном положении, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в отчетном периоде</p> <p>Уменьшение количества обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учета в отчетном периоде</p>	1	1
1.4	Вовлечение обучающихся в дополнительное образование	<p>Отсутствие случаев совершения правонарушений и преступлений обучающимися в отчетном периоде</p> <p>Не менее 75 % обучающихся охвачены дополнительными общеобразовательными программами, в том числе в организациях дополнительного образования, в отчетном периоде</p> <p>Организована работа кружков, клубов, студий с охватом более 30% обучающихся от общей их численности</p>	1	1
1.5	Работа со сторонними организациями, социальными партнерами	Проведение совместных мероприятий со сторонними организациями, социальными партнерами/ участие в мероприятиях, организованных сторонними организациями, социальными	1	1

		партнерами в отчетном периоде	
		2. Качество образовательной услуги (11 баллов)	
2.1	Стабильность и рост качества подготовки обучающихся	<p>90-100% обучающихся достигли базового уровня по результатам оценочных процедур (ВПР, РПР, городской мониторинг качества и т.п.)</p> <p>Не менее 50% обучающихся достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ по результатам оценочных процедур (ВПР, РПР, городской мониторинг качества и т.п.)</p> <p>Отсутствие выпускников 11-х классов – претендентов на получение медали «За особые успехи в учении» - не набравших 70 баллов по предметам ЕГЭ</p> <p>Наличие выпускников, получивших 100 баллов по результатам ЕГЭ</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p>
2.2	Работа с одаренными детьми	<p>Наличие победителей и призеров по итогам участия обучающихся в краевых, межрегиональных, всероссийских, международных мероприятиях по направлениям деятельности организации, рекомендованных Министерством просвещения Российской Федерации, в отчетном периоде</p> <p>Наличие победителей и призеров</p>	<p>1</p> <p>2</p>

		регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников в текущем календарном году		
2.3	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обеспокоенных обращений. Уровень решения конфликтных ситуаций	1	
2.4	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности <i>(устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности)</i>	75-89 баллов – 1 90-100 баллов – 2	
		Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности <i>(устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности)</i>	1	
3. Деятельность организации (руководителя), направленная на работу с кадрами (7 баллов)				
3.1	Укомплектованность организации работниками, оказывающими муниципальные услуги	Доля молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) не менее 20% от общего количества	1	

3.2	<p>Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров образовательной организации: повышение квалификации педагогическими работниками;</p> <p>прохождение аггестации педагогическими работниками;</p> <p>участие руководителя и педагогических работников в профессиональных конкурсах</p>	<p>педагогических работников</p> <p>Наличие педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку в СКИРО ПК и ПРО, принявших участие в семинарах, вебинарах, рекомендованных министерством образования Ставропольского края, в отчетном периоде</p> <p>Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию</p> <p>Наличие участников, призеров или победителей профессиональных конкурсов в отчетном периоде</p>	<p>1</p> <p>50-75% – 1 76-100% – 2 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p> <p>участник – 1 призер – 2 победитель – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p>	
4. Дополнительные показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации (6 баллов)				
4.1	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	Устранение предписаний надзорных органов в установленные сроки/отсутствие предписаний надзорных органов	1	

4.2	Охрана здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма в отчетном периоде	1	
		Более 85% обучающихся обеспечены горячим питанием в отчетном периоде	1	
4.3	Обеспечение информационной открытости образовательной организации	Выполнение требований законодательства Российской Федерации по размещению информации на сайте образовательной организации	1	
4.4	Ведение региональных информационных систем	Полнота, достоверность данных, своевременность заполнения	1	
4.5	Управленческая деятельность по вовлечению сотрудников к участию в особо значимых городских мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей	Наличие работников образовательной организации принявших участие в особо значимых городских мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей в отчетном периоде	1	
ИТОГО:			35	

Оценочный лист
эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

(сокращенное наименование ОО)

(ФИО руководителя)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальный балл	Фактический балл
1. Основная деятельность организации (10 баллов)				
1.1	Оказание дополнительных образовательных услуг и развитие вариативных форм дошкольного образования	<p>Не менее 75 % обучающихся охвачены дополнительными общеобразовательными программами, реализуемыми на базе образовательной организации</p> <p>Развитие вариативных форм дошкольного образования: наличие групп кратковременного пребывания, консультативных пунктов, службы ранней помощи, семейных групп, являющихся структурным подразделением дошкольной организации и др.</p>	1	1
1.2	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	<p>Реализация более 2-х адаптированных программ для различных категорий детей с ОВЗ</p> <p>Наличие специальных условий для детей с ОВЗ в соответствии с рекомендациями ТПМК</p>	1	1
1.3	Профилактика социального сиротства. Работа с семьями «группы риска»	<p>Выявление неблагополучных семей. Работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении, в трудной жизненной ситуации в отчетном периоде</p>	1	1
1.4	Работа с родителями	<p>Привлечение родителей к участию в образовательной деятельности дошкольной организации в отчетном периоде</p> <p>Функционирование органов</p>	1	1

		государственно-общественного управления в отчетном периоде		
1.5	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма во время нахождения обучающихся в образовательной организации в отчетном периоде	1	
		Посещаемость обучающихся не ниже 70% в отчетном периоде	1	
1.6	Работа со сторонними организациями, социальными партнерами	Проведение совместных мероприятий со сторонними организациями, социальными партнерами/ участие в мероприятиях, организованных сторонними организациями, социальными партнерами в отчетном периоде	1	
2. Качество образовательной услуги (5 баллов)				
2.1	Работа с одаренными детьми	Наличие победителей и призеров в конкурсах, олимпиадах различного уровня в отчетном периоде	муниципальный – 1 региональный и выше – 2 (учитывается более высокий балл)	
2.2	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных обращений. Уровень решения конфликтных ситуаций	1	
2.3	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности <i>(устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества)</i>	75-89 баллов – 1 90-100 баллов – 2	

		<p><i>условий осуществления образовательной деятельности)</i></p> <p>Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности <i>(устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности)</i></p>	1	
3. Деятельность организации (руководителя), направленная на работу с кадрами (11 баллов)				
3.1	Укомплектованность организации работниками, оказывающими муниципальные услуги	<p>Доля укомплектованности, составляющая 90-100%</p> <p>Доля молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) не менее 20% от общего количества педагогических работников</p>	1 1	
3.2	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров образовательной организации: повышение квалификации педагогическими работниками;	Наличие педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку в СКИРО ПК и ПРО, принявших участие в семинарах, вебинарах, рекомендованных министерством образования Ставропольского края в отчетном периоде	1	

	<p>прохождение аттестации педагогическими работниками;</p> <p>участие руководителя и педагогических работников в профессиональных конкурсах</p> <p>участие руководителя и педагогических работников в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, ассоциациях, творческих группах, советах</p>	<p>Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию</p> <p>Наличие участников, призеров или победителей профессиональных конкурсов в отчетном периоде</p> <p>Участие руководителя и педагогических работников в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, ассоциациях, советах в текущем календарном году</p>	<p>50-75% – 1 76-100% – 2 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p> <p>участник – 1 призер – 2 победитель – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p> <p>муниципальный – 1 региональный – 2 федеральный – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p>	
4. Дополнительные показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации (6 баллов)				
4.1	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	Устранение предписаний надзорных органов в установленные сроки/отсутствие предписаний надзорных органов	1	
4.2	Обеспечение своевременной оплаты родителями муниципальной услуги	Отсутствие задолженности по родительской плате	1	
4.3	Обеспечение информационной открытости образовательной организации	Выполнение требований законодательства Российской Федерации по размещению информации на сайте образовательной организации	1	
		Обновление информационного наполнения и функциональных возможностей открытых и	1	

		общедоступных информационных ресурсов	
4.4	Ведение региональных информационных систем	Полнота, достоверность данных, своевременность заполнения	1
4.5	Управленческая деятельность по вовлечению сотрудников в участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей	Наличие работников образовательной организации принявших участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей в отчетном периоде	1
ИТОГО:			32

Оценочный лист

эффективности деятельности руководителя Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы города Лермонтова для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

(ФИО руководителя)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальный балл	Фактический балл
1. Основная деятельность организации (18 баллов)				
1.1	Выполнение количественных и качественных показателей, установленных в муниципальном задании	100% выполнение	1	
1.2	Результативность подготовки обучающихся	Наличие обучающихся, занявших призовые места в спортивных мероприятиях в отчетном периоде	региональных – 2 всероссийских – 4 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)	
		Наличие обучающихся, которым присвоены звания и разряды в	1	

		отчетном периоде		
		Наличие обучающихся, включенных в сборные команды Ставропольского края и Российской Федерации в текущем календарном году	Ставропольского края: от 1 до 3 человек – 2 более 4 человек – 3 Российской Федерации – 4 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)	
1.3	Организация и проведение в образовательной организации внеплановых спортивно-массовых мероприятий	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий за рамками календарного плана физкультурных и спортивных мероприятий в отчетном периоде	муниципальных – 1 региональных – 2 всероссийских – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)	
1.4	Отсутствие несчастных случаев (травматизма) с обучающимися	Отсутствие случаев травматизма во время проведения учебно-тренировочного процесса, спортивно-массовых мероприятий в отчетном периоде	2	
1.5	Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) обучающимися качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных обращений. Уровень решения конфликтных ситуаций	1	
1.6	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности <i>(устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности)</i>	75-89 баллов – 1 90-100 баллов – 2	

		Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности)	1	
2. Деятельность организации (руководителя), направленная на работу с кадрами (12 баллов)				
2.1	Укомплектованность организации работниками, оказывающими муниципальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 90-100%	1	
		Доля молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) не менее 20% от общего количества педагогических работников/ тренеров	1	
2.2	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров образовательной организации: получение педагогическими работниками/ тренерами, квалификационной категории спортивного судьи	Наличие педагогических работников/ тренеров, получивших квалификационную категорию спортивного судьи в отчетном периоде	«Спортивный судья третьей категории» - 1 «Спортивный судья второй категории» - 2 «Спортивный судья первой категории» - 3 «Спортивный судья высшей категории» - 4 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)	

	<p>повышение квалификации педагогическими работниками/ тренерами;</p> <p>прохождение аттестации педагогическими работниками/ тренерами;</p> <p>участие руководителя и педагогических работников/ тренеров в профессиональных конкурсах</p>	<p>Наличие педагогических работников/ тренеров, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку, принявших участие в семинарах, вебинарах в отчетном периоде</p> <p>Доля педагогических работников/ тренеров, имеющих квалификационную категорию</p> <p>Наличие участников, призеров или победителей профессиональных конкурсов в отчетном периоде</p>	<p>1</p> <p>50-75% – 1 76-100% – 2 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p> <p>участник – 1 призер – 2 победитель – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p>	1
3. Дополнительные показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации (5 баллов)				
3.1	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	Устранение предписаний надзорных органов в установленные сроки/ отсутствие предписаний надзорных органов в отчетном периоде	1	1
3.2	Обеспечение информационной открытости образовательной организации	Выполнение требований законодательства Российской Федерации по размещению информации на сайте образовательной организации	1	1
3.3	Ведение региональных информационных систем	Полнота, достоверность данных, своевременность заполнения	1	1
3.4	Проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация занятий физической культурой и	Разнообразие форм информирования потребителей услуг о работе образовательной организации	1	1

спортом			
3.5	Управленческая деятельность по вовлечению сотрудников в участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей	Наличие работников образовательной организации принявших участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей в отчетном периоде	1
		ИТОГО:	35

Оценочный лист

эффективности деятельности руководителя Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества «Радуга» г. Лермонтова для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

(ФИО руководителя)

(отчетный период)

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальный балл	Фактический балл
1. Образовательная деятельность организации (12 баллов)				
1.1	Выполнение количественных и качественных показателей, установленных в муниципальном задании	100% выполнение	1	
1.2	Расширение спектра дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей	Увеличение количества дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей в текущем календарном году	1	
		Увеличение обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными	1	

1.3	Реализация дополнительных общеобразовательных программ/проектов в сетевой форме с иными организациями	Доля дополнительных общеобразовательных программ/проектов в сетевой форме, в общей численности программ реализуемых организацией, не менее 10%	1	
1.4	Использование дистанционных технологий при реализации дополнительных общеобразовательных программ	Увеличение числа обучающихся, охваченных программами/проектами в сетевой форме	1	
1.5	Реализация дополнительных общеобразовательных программ для детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети инвалиды)	Наличие и реализация дополнительных общеобразовательных программ с использованием дистанционных технологий	1	
1.6	Организация и проведение в образовательной организации внеплановых массовых мероприятий	Организация и проведение массовых мероприятий в образовательной организации в отчетном периоде	муниципальных – 2 региональных – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)	
1.7	Организация каникулярного образовательного отряда обучающихся	Реализация краткосрочных дополнительных общеобразовательных программ в каникулярный период, в отчетном периоде	2	
2. Качество образовательной услуги (6 баллов)				
2.1	Результативность подготовки обучающихся	Наличие победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований	муниципальных – 1 региональных – 2	

		в отчетном периоде	всероссийских – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)
2.2	Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) обучающимся качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обеспокоенных обращений. Уровень решения конфликтных ситуаций	1
2.3	Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки	Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности)	75-89 баллов – 1 90-100 баллов – 2
		Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности)	1

3. Деятельность организации (руководителя), направленная на работу с кадрами (9 баллов)

3.1	Укомплектованность организации работниками, оказывающими муниципальные услуги	Доля укомплектованности, составляющая 90-100%	1
		Доля молодых специалистов (в	1

3.2	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров образовательной организации: повышение квалификации педагогическими работниками;	возрасте до 35 лет включительно) не менее 20% от общего количества педагогических работников		
	<p>прохождение аттестации педагогическими работниками;</p> <p>участие руководителя и педагогических работников в профессиональных конкурсах;</p> <p>участие руководителя и педагогических работников в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов</p>	<p>Наличие педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку, принявших участие в семинарах, вебинарах, рекомендованных министерством образования Ставропольского края в отчетном периоде</p> <p>Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию</p> <p>Наличие участников, призеров или победителей профессиональных конкурсов в отчетном периоде</p> <p>Участие руководителя и педагогических работников в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, ассоциациях, советах на региональном и федеральном уровне</p>	<p>1</p> <p>50-75% – 1 76-100% – 2 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p> <p>участник – 1 призер – 2 победитель – 3 (при наличии нескольких оснований учитывается более высокий балл)</p> <p>1</p>	

		в текущем календарном году	
4. Дополнительные показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации (5 баллов)			
4.1	Своевременное устранение предписаний надзорных органов	Устранение предписаний надзорных органов в установленные сроки/отсутствие предписаний надзорных органов	1
4.2	Отсутствие травматизма у обучающихся в период реализации образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма в отчетном периоде	1
4.3	Обеспечение информационной открытости образовательной организации	Выполнение требований законодательства Российской Федерации по размещению информации на сайте образовательной организации	1
4.4	Ведение региональных информационных систем	Полнота, достоверность данных, своевременность заполнения	1
4.5	Управленческая деятельность по вовлечению сотрудников в участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей	Наличие работников образовательной организации принявших участие в особо значимых мероприятиях, выходящих за рамки должностных обязанностей в отчетном периоде	1
ИТОГО:			32

ПРОТОКОЛ
утверждения сводного оценочного листа выполнения
утвержденных критериев оценки эффективности
деятельности руководителей за период работы
с _____ по _____

« ____ » _____ 20__ г.

№ _____

1. На заседании комиссии присутствовали:

Председатель комиссии:

Ф.И.О.	Должность

Члены комиссии:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность
1.		
2...		

Секретарь комиссии:

Ф.И.О.	Должность

Число членов комиссии, принимающих участие в заседании комиссии, составляет _____ человек.

2. Повестка дня:

1. Утверждение оценочных листов выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей за период работы с _____ по _____.

2. Слушали:

3. Решили:

по результатам рассмотрения оценочных листов выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей утвердить оценочные листы выполнения утвержденных критериев оценки эффективности деятельности руководителей за период работы с _____ по _____.

Председатель комиссии

подпись

_____ Ф.И.О.

Члены комиссии:

подпись

_____ Ф.И.О.

подпись

_____ Ф.И.О.

Секретарь комиссии

_____ Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ г.