Приложение № 1

к постановлению администрации

городского округа ЗАТО Свободный

от 29 сентября 2014 года № 652

**Положение**

**о стимулировании руководителей образовательных учреждений на территории городского округа ЗАТО Свободный**

 **Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о стимулировании разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений городского округа ЗАТО Свободный в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

Положение о стимулировании направлено на усиление связи оплаты труда руководителя образовательного учреждения с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы образовательного учреждения, развитием инновационных процессов в системе образования городского округа ЗАТО Свободный, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала руководителя образовательного учреждения.

1. Настоящее Положение определяет размеры, виды, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений.
2. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных учреждений производятся в пределах фонда стимулирования руководителя, формируемого образовательным учреждением.
3. Размер фонда стимулирования руководителя составляет не более 5% стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.
4. Администрация городского округа ЗАТО Свободный создает Комиссию по стимулированию руководителей образовательных учреждений городского округа ЗАТО Свободный (далее – Комиссия).

**Глава 2. Виды и условия выплат стимулирующего характера**

1. Руководителям образовательных учреждений могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:
	1. Ежемесячные премии – устанавливаются в процентном отношении к месячной стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения по результатам достижения показателей эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения (п.14 (показатели эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений));
	2. Единовременные премии – устанавливаются по итогам работы за финансовый или учебный год при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя в размере не более месячного оклада руководителя образовательной организации;
	3. Единовременные (разовые) премии – устанавливаются при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя в следующих случаях:
2. при награждении государственными наградами РФ и наградами Свердловской области;
3. в связи с праздничными и юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения);
4. при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
5. при прекращении трудового договора, в связи с признанием руководителя образовательного учреждения полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
6. Стимулирующие выплаты, указанные в п.6.1. назначаются распоряжением администрации городского округа ЗАТО Свободный по итогам заседания Комиссии.
7. Стимулирующие выплаты, указанные в п.6.2.-6.3. назначаются распоряжением администрации городского округа ЗАТО Свободный за интенсивность и высокие результаты по итогам работы за финансовый или учебный год.
8. Ежемесячные премии устанавливаются Комиссией в следующем порядке:
9. руководитель образовательного учреждения в установленный срок (25 числа каждого месяца) предоставляет в Комиссию доклад, о достижениях, показателей эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения за текущий месяц (с 26 числа месяца предшествующего по 25 число месяца текущего), с подтверждающими документами. Ответственность, за достоверность и полноту информации предоставленной руководителем образовательного учреждения в Комиссию несет руководитель образовательного учреждения;
10. в течении 2 календарных дней после предоставления соответствующей информации назначается заседание Комиссии. На основании представленной информации руководителей, мониторинга деятельности руководителя за отчетный период, Комиссия принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений при условии присутствия не менее половины членов Комиссии, решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии, Учредитель в течение 2 календарных дней издает распоряжение о стимулировании руководителей образовательных учреждений. Если доклад руководителя представлен несвоевременно или не отражает данных по всем показателям и критериям, Комиссия вправе принять решение о не рассмотрении данных за текущий месяц.
11. Размер премии руководителям образовательных учреждений по итогам работы снижается:
12. на 10% в случае наличия:

а) неснятого дисциплинарного взыскания (замечания);

2) на 20% в случае наличия:

а) неснятого дисциплинарного взыскания (выговор).

11. Размер премии руководителям образовательных учреждений по итогам работы не выплачивается в случае приостановления деятельности учреждения по вине руководителя.

12. По заявлению руководителя образовательного учреждения и при наличии экономии финансовых средств стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения ему может быть оказана материальная помощь.

Выплата устанавливается распоряжением администрации городского округа ЗАТО Свободный в размере не более одного должностного оклада один раз в финансовом году.

13. Остаток средств фонда стимулирующих выплат руководителя образовательного учреждения, по окончанию финансового года (в декабре текущего финансового года), включается в общий фонд стимулирующих выплат для работников учреждения и распределяется в соответствии с локальными актами по оплате труда работников учреждения.

14. Показатели эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений:

**Показатели эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа №25»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки деятельности | Оценка в % |
| 1. | Соответствие деятельности ОУ требованиям трудового законодательства и законодательства по охране труда | -наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам); | 2% |
| -соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства (Положение об оплате труда, Положение о материальной помощи, Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат и тд.) | 2% |
| - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года) | 1,5% |
| - проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) | 1,5% |
| - организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований ) работников | 1,5% |
| - отсутствие производственного травматизма | 1,5% |
|  | ИТОГО |  | **10%** |
| 2. | Функционирование системы государственно-общественного управления | - наличие коллективного договора | 2% |
| -наличие договоров о взаимодействии с социально-ориентированными некоммерческими организациями; | 3% |
| -наличие и работа органов самоуправления. | 3% |
|  | ИТОГО |  | **8%** |
| 3 | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования | - выполнение лицензионных и аккредитационных требований | 3% |
| - отсутствие предписаний надзорных органов (МО) | 2% |
|  - наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности ОУ на официальном сайте в соответствии с п.3 постановления Правительства РФ от 10.07.2013г. №582 | 2% |
| - наличие на сайте ОУ страницы органов самоуправления | 2% |
|  |  | - отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставляемых образовательных услуг | 2% |
|  | ИТОГО |  | **11%** |
| 4. | Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся.) | --наличие социокультурных проектов на уровне образовательного учреждения; | 5% |
| -процент участников проектов к общему количеству обучающихся (не менее 50%); | 5% |
| -привлечение родителей к участию в социокультурных проектах. | 5% |
|  | ИТОГО |  | **15%** |
| 5. | Реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми и на укрепление (сохранение) здоровья детей | - наличие программ на уровне образовательного учреждения; | 2% |
| -процент участников программ, направленных на работу с одаренными детьми, к общему количеству обучающихся (не менее 10%); | 4% |
| -процент участников программ по сохранению и укреплению здоровья детей, к общему количеству обучающихся (не менее 60%); | 4% |
| -сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ | 2% |
| - наличие индивидуальных учебных планов; | 3% |
| -охват обучающихся горячим питанием (не менее 60%); | 3% |
| -привлечение родителей к участию в программах по сохранению и укреплению здоровья детей; | 3% |
| -отсутствие (снижение) случаев травматизма среди детей. | 3% |
|  | ИТОГО |  | **24%** |
| 6. | Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся | -наличие индивидуальных дорожных карт подготовки учащихся к итоговой аттестации; | 5% |
| - наличие и осуществление в соответствии с планом мониторинга качества знаний учащихся;  | 3% |
| - динамика результатов итоговой аттестации по сравнению с предыдущими результатами (ГИА, ОГЭ). | 3% |
|  | ИТОГО |  | **11%** |
| 7. | Финансовый менеджмент | -эффективное выполнение муниципального задания; | 3% |
|  - выполнение требований к фонду оплаты труда  | 3% |
| - своевременное, полное качественное предоставление отчетности и информации, запрашиваемой вышестоящими органами, в том числе по электронной почте | 3% |
| - отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 3% |
| - эффективность использования имущественного комплекса, оборудования | 3% |
| - наличие приносящей доход деятельности и расход средств от указанной деятельности на развитие материально-технической базы | 2% |
| - качественное исполнение функций государственного заказчика | 2% |
| - участие в конкурсах (на лучшее учреждение и т.д. с целью получения грантов) | 2% |
|  | ИТОГО |  | **21%** |
|  | ВСЕГО |  | **100%** |

**Показатели эффективности деятельности руководителя**

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
| 1. | Соответствие деятельности ОУ требованиям трудового законодательства и требованиям охраны труда |  - наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам) | 2% |
|  - соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства (Положение об оплате труда, Положение о порядке расходования средств, полученных от предоставления платных дополнительных образовательных услуг и отдельных видов доходов полученных от приносящей доход деятельности) | 2% |
| - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года) | 1,5% |
| - проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) | 1,5% |
| - организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований ) работников | 1,5% |
| - отсутствие производственного травматизма | 1,5% |
|  | ИТОГО |  | **10%** |
| 2. | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования | - выполнение лицензионных требований | 5% |
| - выполнение требований ФГТ(наличие уч. планов: соотношение обязательной и вариативной частей, наличие консультационных часов)  | 2% |
| - отсутствие предписаний надзорных органов (МО) | 2% |
| - наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности ОУ на официальном сайте в соответствии с п.3 постановления Правительства РФ от 10.07.2013г. №582 | 2% |
|  | ИТОГО |  | **11%** |
| 3. | Функционирование системы государственно – общественного контроля | - наличие коллективного договора | 2% |
| - наличие иных органов самоуправления (Совет ДМШ, собрание трудового коллектива, педагогический совет, методический совет) | 3% |
| - наличие договоров о взаимодействии с социально – ориентированными некоммерческими организациями | 3% |
|  | ИТОГО |  | **8%** |
| 4. | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами | - доля педагогов с высшей и первой квалификационной категорией к общему числу педагогов: не менее 75% | 5% |
| - укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием: не менее 90% | 5% |
| -участие преподавателей в конкурсах профессионального мастерства, семинарах. | 5% |
|  | ИТОГО |  | **15%** |
| 5. | Создание условий для работы с одаренными детьми | - наличие и ведение банка данных по одаренным детям | 5% |
| - наличие программ, направленных на работу с одаренными детьми | 5% |
| - наличие призеров и победителей областных и региональных конкурсов, фестивалей нарастающим итогом с начала года | 5% |
| - наличие призеров и победителей российских и международных конкурсов, фестивалей (нарастающим итогом с начала года) | 5% |
|  | ИТОГО |  | **20%** |
| 6. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования  | - отсутствие объективных жалоб и обращений граждан на организацию процесса обучения | 5% |
| - посещаемость ОУ не менее 85% | 10% |
|  | ИТОГО |  | **15%** |
| 7. | Финансовый менеджмент | - эффективное выполнение муниципального задания  | 3% |
| - выполнение требований к фонду оплаты труда  | 3% |
| - своевременное, полное качественное предоставление отчетности и информации, запрашиваемой вышестоящими органами, в том числе по электронной почте | 3% |
| - отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 3% |
| - наличие приносящей доход деятельности и расход средств от указанной деятельности на развитие материально-технической базы | 3% |
| - достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями | 1,5% |
| - доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области  | 1,5% |
| - участие в конкурсах (на лучшее учреждение и т.д. с целью получения грантов) | 3% |
|  | **ИТОГО** |  | **21%** |
|  | **ВСЕГО** |  | **100%** |

**Показатели эффективности деятельности руководителя**

**Муниципального казенного учреждения дополнительного образования детей Детско-юношеская спортивная школа**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
| 1. | Соответствие деятельности ОУ требованиям трудового законодательства и требованиям охраны труда | - наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам) | 2% |
| - соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства (Положение об оплате труда, Положение о материальной помощи, Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат и тд.) | 2% |
| - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года) | 1,5% |
| - проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) | 1,5% |
| - организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований ) работников | 1,5% |
| - отсутствие производственного травматизма | 1,5% |
|  | ИТОГО |  | **10%** |
| 2. | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования | - выполнение лицензионных требований | 5% |
| - отсутствие предписаний надзорных органов (МО) | 2% |
| - наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности ОУ на официальном сайте в соответствии с п.3 постановления Правительства РФ от 10.07.2013г. №582 | 2% |
| - наличие на сайте ОУ страницы органов самоуправления | 2% |
|  | ИТОГО |  | **11%** |
| 3. | Функционирование системы государственно – общественного контроля | - наличие коллективного договора | 2% |
| - наличие иных органов самоуправления (собрание трудового коллектива, педагогический совет, методический совет) | 3% |
| - наличие договоров о взаимодействии с социально – ориентированными некоммерческими организациями | 3% |
|  | ИТОГО |  | **8%** |
| 4. | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами | - доля педагогов с высшей и первой квалификационной категорией к общему числу педагогов: не менее 75% | 5% |
| - укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием: не менее 90% | 5% |
| - поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства | 5% |
|  | ИТОГО |  | **15%** |
| 5. | Создание условий для работы с одаренными детьми | - наличие и ведение банка данных по одаренным детям | 5% |
| - наличие программ, направленных на работу с одаренными детьми | 5% |
| - наличие призеров и победителей областных и региональных конкурсов, фестивалей нарастающим итогом с начала года | 5% |
| - наличие призеров и победителей российских и международных конкурсов, фестивалей (нарастающим итогом с начала года) | 5% |
| - сетевое взаимодействие с учреждениями ГО ЗАТО Свободный в реализации программ | 3% |
|  | ИТОГО |  | **23%** |
| 6. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования  | - отсутствие объективных жалоб и обращений граждан на организацию процесса обучения | 5% |
| - посещаемость ОУ не менее 85% | 10% |
|  | ИТОГО |  | **15%** |
| 7. | Финансовый менеджмент | - эффективное выполнение муниципального задания  | 3% |
| - выполнение требований к фонду оплаты труда  | 3% |
| - своевременное, полное качественное предоставление отчетности и информации, запрашиваемой вышестоящими органами, в том числе по электронной почте | 3% |
| - отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 2% |
| - эффективность использования имущественного комплекса, оборудования | 2% |
| - наличие приносящей доход деятельности и расход средств от указанной деятельности на развитие материально-технической базы | 2% |
| - достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями | 1% |
| - доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области  | 1% |
| - участие в конкурсах (на лучшее учреждение и т.д. с целью получения грантов) | 1% |
|  | ИТОГО |  | **18%** |
|  | ВСЕГО |  | **100%** |

**Показатели эффективности деятельности руководителя**

**Муниципального казенного учреждения дополнительного образования детей Станция юных техников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
| 1. | Соответствие деятельности ОУ требованиям трудового законодательства и требованиям охраны труда | - наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам) | 2% |
| - соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства (Положение об оплате труда, Положение о материальной помощи, Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат и тд.) | 2% |
| - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года) | 1,5% |
| - проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) | 1,5% |
| - организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований ) работников | 1,5% |
| - отсутствие производственного травматизма | 1,5% |
|  | ИТОГО |  | **10%** |
| 2. | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования | - выполнение лицензионных требований | 5% |
| - отсутствие предписаний надзорных органов (МО) | 2% |
| - наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности ОУ на официальном сайте в соответствии с п.3 постановления Правительства РФ от 10.07.2013г. №582 | 2% |
| - наличие на сайте ОУ страницы органов самоуправления | 2% |
|  | ИТОГО |  | **11%** |
| 3. | Функционирование системы государственно – общественного контроля | - наличие коллективного договора | 2% |
|  - наличие иных органов самоуправления (собрание трудового коллектива, педагогический совет, методический совет) | 3% |
| - наличие договоров о взаимодействии с социально – ориентированными некоммерческими организациями | 3% |
|  | ИТОГО |  | **8%** |
| 4. | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами | - доля педагогов с высшей и первой квалификационной категорией к общему числу педагогов: не менее 75% | 5% |
| - укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием: не менее 90% | 5% |
| - поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства | 5% |
|  | ИТОГО |  | **15%** |
| 5. | Создание условий для работы с одаренными детьми | - наличие и ведение банка данных по одаренным детям | 5% |
| - наличие программ, направленных на работу с одаренными детьми | 5% |
| - наличие призеров и победителей областных и региональных конкурсов, фестивалей нарастающим итогом с начала года | 5% |
| - наличие призеров и победителей российских и международных конкурсов, фестивалей (нарастающим итогом с начала года) | 5% |
| - сетевое взаимодействие с учреждениями ГО ЗАТО Свободный в реализации программ | 3% |
|  | ИТОГО |  | **23%** |
| 6. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования  | - отсутствие объективных жалоб и обращений граждан на организацию процесса обучения | 5% |
| - посещаемость ОУ не менее 85% | 10% |
|  | ИТОГО |  | **15%** |
| 7. | Финансовый менеджмент | - эффективное выполнение муниципального задания  | 3% |
| - выполнение требований к фонду оплаты труда  | 3% |
| - своевременное, полное качественное предоставление отчетности и информации, запрашиваемой вышестоящими органами, в том числе по электронной почте | 3% |
| - отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 2% |
| - эффективность использования имущественного комплекса, оборудования | 2% |
| - наличие приносящей доход деятельности и расход средств от указанной деятельности на развитие материально-технической базы | 2% |
| - достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями | 1% |
| - доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области  | 1% |
| - участие в конкурсах (на лучшее учреждение и т.д. с целью получения грантов) | 1% |
|  | ИТОГО |  | **18%** |
|  | ВСЕГО |  | **100%** |

**Показатели эффективности деятельности руководителя**

**Муниципального казенного учреждения дополнительного образования детей Центр детского творчества «Калейдоскоп»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
| 1. | Соответствие деятельности ОУ требованиям трудового законодательства и требованиям охраны труда | - наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам) | 2% |
| - соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства (Положение об оплате труда, Положение о материальной помощи, Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат и тд.) | 2% |
| - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года) | 1,5% |
| - проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) | 1,5% |
|  -организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований ) работников | 1,5% |
| - отсутствие производственного травматизма | 1,5% |
|  | ИТОГО |  | **10%** |
| 2. | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования | - выполнение лицензионных требований | 5% |
| - отсутствие предписаний надзорных органов (МО) | 2% |
| - наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности ОУ на официальном сайте в соответствии с п.3 постановления Правительства РФ от 10.07.2013г. №582 | 2% |
|  - наличие на сайте ОУ страницы органов самоуправления | 2% |
|  | ИТОГО |  | **11%** |
| 3. | Функционирование системы государственно – общественного контроля | - наличие коллективного договора | 2% |
| - наличие иных органов самоуправления (собрание трудового коллектива, педагогический совет, методический совет) | 3% |
| - наличие договоров о взаимодействии с социально – ориентированными некоммерческими организациями | 3% |
|  | ИТОГО |  | **8%** |
| 4. | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами | - доля педагогов с высшей и первой квалификационной категорией к общему числу педагогов: не менее 75% | 5% |
| - укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием: не менее 90% | 3% |
| - поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства | 3% |
| - организация работы наставников для молодых педагогов | 4% |
|  | ИТОГО |  | **15%** |
| 5. | Создание условий для работы с одаренными детьми | - наличие и ведение банка данных по одаренным детям | 5% |
| - наличие программ, направленных на работу с одаренными детьми | 5% |
| - наличие призеров и победителей областных и региональных конкурсов, фестивалей нарастающим итогом с начала года | 5% |
| - наличие призеров и победителей российских и международных конкурсов, фестивалей (нарастающим итогом с начала года) | 5% |
| - сетевое взаимодействие с учреждениями ГО ЗАТО Свободный в реализации программ | 3% |
|  | ИТОГО |  | **23%** |
| 6. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования  | - отсутствие объективных жалоб и обращений граждан на организацию процесса обучения | 5% |
| - посещаемость ОУ не менее 85% | 10% |
|  | ИТОГО |  | **15%** |
| 7. | Финансовый менеджмент | - эффективное выполнение муниципального задания  | 3% |
| - выполнение требований к фонду оплаты труда  | 3% |
| - своевременное, полное качественное предоставление отчетности и информации, запрашиваемой вышестоящими органами, в том числе по электронной почте | 3% |
| - отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 3% |
| - достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями | 1,5% |
| - доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области  | 1,5% |
| - участие в конкурсах (на лучшее учреждение и т.д. с целью получения грантов) | 3% |
|  | ИТОГО |  | **18%** |
|  | ВСЕГО |  | **100%** |

**Показатели эффективности деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации –**

**детский сад № 17 комбинированного вида «Алёнушка»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
| 1. | Соответствие деятельности ДОО требованиям трудового законодательства, законодательства по охране труда | - наличие актуальных трудовых договоров (эффективных контрактов) со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам); | 2% |
| - соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства (Коллективный договор (Соглашение), Положение об оплате труда, Положение о материальной помощи, Положение о распределении средств от приносящей доход деятельности (при наличии таковой), Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, Положение о передаче (защите) персональных данных работника); | 2% |
| - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года); | 1,5% |
| - проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест); | 1,5% |
| - организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников; | 1,5% |
| -отсутствие случаев производственного травматизма; | 1,5% |
|  | **ИТОГО** |  | **10%** |
| 2. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дошкольного образования  | -отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставляемых образовательных услуг; | 5% |
| - процент посещаемости обучающимися ДОО - не менее 70 % | 10% |
|  | **ИТОГО** |  | **15%** |
| 3. | Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования | - выполнение лицензионных требований | 2% |
| - отсутствие предписаний надзорных органов (МО) | 2% |
|  - выполнение требований ФГОС: (наличие плана внедрения ФГОС ДО в практику работы ДОО) | 7% |
| - разработка и внедрение образовательной программы ДОО  - формирование развивающей предметно-образовательной среды ДОО (рабочие программы педагогов, создание условий для осуществления образовательной деятельности, пополнение методической и МТ баз и т.п.) | 7% |
|  | **ИТОГО** |  | **18%** |
| 4. | Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования) | - наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности образовательной организации на ее официальном сайте в соответствии с п.3 постановления Правительства РФ от 10 июля 2013г. №582, приказа Минобраза РФ от 29.05.2014 №785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта ОО в информационно-телекоммуникационной сети «интернет» и формату преставления на нем информации» | 4% |
|  | **ИТОГО** |  | **4%** |
| 5. | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами | - организация работы наставников для молодых педагогов; | 2,5% |
| - привлечение педагогов к участию в органах государственно-общественного управления образовательным учреждением; | 2,5% |
| * - поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах;
 | 5% |
| **ИТОГО** |  | **10%** |
| 6.  | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми и на укрепление (сохранение) здоровья детей | - наличие программы, направленной на работу с одаренными детьми; | 3% |
| - наличие призеров (нарастающим итогом с начало года); | 5% |
| - наличие победителей (нарастающим итогом с начало года); | 5% |
| - наличие банка данных по одаренным детям. | 2,5% |
| сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ, наличие индивидуальных карт развития (сопровождения) | 2% |
| - наличие программы, направленной на здоровьесбережение дошкольников | 3% |
| - организация сбалансированного четырехразового питания (наличие нескольких меню) | 1,5% |
| - отсутствие (снижение) случаев травматизма среди детей | 3% |
|  | **ИТОГО** |  | **25%** |
| 7. | Финансовый менеджмент | - выполнение муниципального задания | 3% |
| - выполнение требований к фонду оплаты труда (рекомендованный процент на различные выплаты); | 3% |
| - своевременная финансовая отчетность | 3% |
| - эффективность использования имущественного комплекса, оборудования; | 3% |
| -отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 3% |
| - достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными целевыми показателями; | 1,5% |
| - доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области). | 1,5% |
|  | **ИТОГО** |  | **18%** |
|  | **ВСЕГО** |  | **100%** |

**Показатели эффективности деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации**

**детский сад №13 «Теремок»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
| 1. | Соответствие деятельности ДОО требованиям трудового законодательства, законодательства по охране труда | - наличие актуальных трудовых договоров (эффективных контрактов) со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам); | 2% |
| - соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства (Положение об оплате труда, Положение о материальной помощи, Положение о распределении средств от приносящей доход деятельности (при наличии таковой), Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, Положение о передаче (защите) персональных данных работника); | 2% |
| - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года); | 1,5% |
| - проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест); | 1,5% |
| - организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников; | 1,5% |
| -отсутствие случаев производственного травматизма; | 1,5% |
|  | **ИТОГО** |  | **10%** |
| 2. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дошкольного образования  | -отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставляемых образовательных услуг; | 5% |
| - процент посещаемости обучающимися ДОО - не менее 70 % | 10% |
|  | **ИТОГО** |  | **15%** |
| 3. | Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования | - выполнение лицензионных требований | 2% |
| - отсутствие предписаний надзорных органов (МО) | 2% |
|  - Выполнение требований ФГОС: (наличие плана внедрения ФГОС ДО в практику работы ДОО) | 7% |
| - разработка и внедрение образовательной программы ДОО  - формирование развивающей предметно-образовательной среды ДОО (рабочие программы педагогов, создание условий для осуществления образовательной деятельности, пополнение методической и МТ баз и т.п.) | 7% |
|  | **ИТОГО** |  | **18%** |
| 4. | Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования) | - наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности образовательной организации на ее официальном сайте в соответствии с п.3 постановления Правительства РФ от 10 июля 2013г. №582, приказа Минобраза РФ от 29.05.2014 №785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта ОО в информационно-телекоммуникационной сети «интернет» и формату преставления на нем информации» | 4% |
|  | **ИТОГО** |  | **4%** |
| 5. | Функционирование системы государственно – общественного контроля | Наличие коллективного договора | 2% |
| Наличие иных органов самоуправления (собрание трудового коллектива, педагогический совет, методический совет) | 3% |
| Наличие договоров о взаимодействии с социально – ориентированными некоммерческими организациями | 3% |
| **ИТОГО** |  | **8%** |
| 6.  | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми | - наличие программы, направленной на работу с одаренными детьми; | 4% |
| - наличие призеров (нарастающим итогом с начало года); | 5% |
| - наличие победителей (нарастающим итогом с начало года); | 5% |
| - наличие банка данных по одаренным детям. | 2,5% |
| сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ, наличие индивидуальных карт развития (сопровождения) | 2% |
| - наличие программы, направленной на здоровьесбережение дошкольников | 4% |
| - организация сбалансированного четырехразового питания (наличие нескольких меню) | 1,5% |
| - отсутствие (снижение) случаев травматизма среди детей | 3% |
|  | **ИТОГО** |  | **27%** |
| 7. | Финансовый менеджмент | - выполнение муниципального задания | 3% |
| - выполнение требований к фонду оплаты труда (рекомендованный процент на различные выплаты); | 3% |
| - своевременная финансовая отчетность | 3% |
| - эффективность использования имущественного комплекса, оборудования; | 3% |
| -отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 3% |
| - достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными целевыми показателями; | 1,5% |
| - доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области). | 1,5% |
|  | **ИТОГО** |  | **18%** |
|  | **ВСЕГО** |  | **100%** |

**Показатели эффективности деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации**

**детский сад «Солнышко» комбинированного вида**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
| 1. | Соответствие деятельности ДОО требованиям трудового законодательства, законодательства по охране труда | - наличие актуальных трудовых договоров (эффективных контрактов) со всеми работниками (ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам); | 2% |
| - соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства (Коллективный договор (Соглашение), Положение об оплате труда, Положение о материальной помощи, Положение о распределении средств от приносящей доход деятельности (при наличии таковой), Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, Положение о передаче (защите) персональных данных работника); | 2% |
| - направление работников на курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года); | 1,5% |
| - проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест); | 1,5% |
| - организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников; | 1,5% |
| -отсутствие случаев производственного травматизма; | 1,5% |
|  | **ИТОГО** |  | **10%** |
| 2. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дошкольного образования  | -отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставляемых образовательных услуг; | 5% |
| - процент посещаемости обучающимися ДОО - не менее 70 % | 10% |
|  | **ИТОГО** |  | **15%** |
| 3. | Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства в сфере образования | - выполнение лицензионных требований | 2% |
| - отсутствие предписаний надзорных органов (МО) | 2% |
|  - Выполнение требований ФГОС: (наличие плана внедрения ФГОС ДО в практику работы ДОО) | 7% |
|  |  | - разработка и внедрение образовательной программы ДОО  - формирование развивающей предметно-образовательной среды ДОО (рабочие программы педагогов, создание условий для осуществления образовательной деятельности, пополнение методической и МТ баз и т.п.) | 7% |
|  | **ИТОГО** |  | **18%** |
| 4. | Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования) | - наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности образовательной организации на ее официальном сайте в соответствии с п.3 постановления Правительства РФ от 10 июля 2013г. №582, приказа Минобраза РФ от 29.05.2014 №785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта ОО в информационно-телекоммуникационной сети «интернет» и формату преставления на нем информации» | 4% |
|  | **ИТОГО** |  | **4%** |
| 5. | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами | - организация работы наставников для молодых педагогов; | 5% |
| - привлечение педагогов к участию в органах государственно-общественного управления образовательным учреждением; | 5% |
| * - поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах;
 | 5% |
| **ИТОГО** |  | **15%** |
| 6.  | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми | - наличие программы, направленной на работу с одаренными детьми; | 3% |
| - наличие призеров (нарастающим итогом с начало года); | 5% |
| - наличие победителей (нарастающим итогом с начало года); | 5% |
| - наличие банка данных по одаренным детям. | 2,5% |
| сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ, наличие индивидуальных карт развития (сопровождения) | 2% |
| - наличие программы, направленной на здоровьесбережение дошкольников | 3% |
| - организация сбалансированного четырехразового питания (наличие нескольких меню) | 1,5% |
| - отсутствие (снижение) случаев травматизма среди детей | 3% |
|  | **ИТОГО** |  | **25%** |
| 7. | Финансовый менеджмент | - выполнение муниципального задания | 2% |
| - выполнение требований к фонду оплаты труда (рекомендованный процент на различные выплаты); | 2% |
| - своевременная финансовая отчетность | 3% |
| - эффективность использования имущественного комплекса, оборудования; | 2% |
| -отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 1% |
|  - наличие приносящей доход деятельности и расход средств от указанной деятельности на развитие материально-технической базы | 1% |
| - достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными целевыми показателями; | 1% |
| - доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области). | 1% |
|  | **ИТОГО** |  | **13%** |
|  | **ВСЕГО** |  | **100%** |

Приложение № 2

к постановлению администрации

городского округа ЗАТО Свободный

от 29 сентября 2014 года №652

**Состав Комиссии по стимулированию руководителей образовательных учреждений городского округа ЗАТО Свободный**

 **Председатель:** Соколов Артем Владимирович – первый заместитель главы администрации.

 **Заместитель председателя:** Кузнецова Елена Александровна – начальник отдела образования администрации.

 **Секретарь:** Мышковец Оксана Богдановна – специалист I категории отдела образования администрации.

 **Члены комиссии:**

1. Быкова Алена Павловна – И.о. начальника юридического отдела администрации;
2. Рыжкова Светлана Федоровна – начальник отдела бухгалтерского учета и финансов администрации;
3. Ткаченко Любовь Викторовна – начальник организационно-кадрового отдела администрации.
4. Охримчук Елена Николаевна – инспектор Контрольного органа городского округа ЗАТО Свободный (по согласованию);
5. Шалыгина Анна Николаевна – ведущий специалист по молодежной политике, культуре и спорту администрации.