



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации Пестяковского муниципального района
Ивановской области

«13» августа 2026 г. № 386

пос. Пестяки

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПЕСТЯКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Руководствуясь положениями статьи 15 Федерального закона от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 20 марта 2025 г. № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», постановлениями Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», от 22.12.2023 № 653-п «Об утверждении региональной программы «Снижение доли населения с доходами ниже границы бедности в Ивановской области» на период до 2030 года» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования и науки Ивановской области, Уставом Пестяковского муниципального района, **постановляю:**

1. Утвердить положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу образования Администрации Пестяковского муниципального района (приложение).
2. Обнародовать настоящее постановление и разместить его на официальном сайте Пестяковского муниципального района в сети «Интернет».
3. Настоящее постановление вступает в законную силу на основании ст. 41 Устава Пестяковского муниципального района Ивановской области.

Глава
Пестяковского муниципального района



Л.В. Робустова

**Положение
об оплате труда руководителей муниципальных
образовательных учреждений, подведомственных Отделу
образования Администрации Пестяковского муниципального
района**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Пестяковского муниципального района, повышения эффективности и качества оказания муниципальных услуг.

Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Пестяковского муниципального района (далее — Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"

Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Пестяковского муниципального района (далее — руководители образовательных учреждений), в том числе:

- порядок определения должностных окладов руководителей образовательных учреждений;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- порядок установления учебной (педагогической) нагрузки руководителям образовательных учреждений;
- другие вопросы оплаты труда руководителей образовательных учреждений, включая требования к структуре фондов оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

2. Настоящее Положение распространяется на руководителей образовательных учреждений, являющихся юридическими лицами.

3. Система оплаты труда руководителей образовательных учреждений устанавливается с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) фиксированных должностных окладов, ставок заработной платы работников, относящихся к основному персоналу, по профессиональным квалификационным группам,

4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,

4. Система оплаты труда руководителей образовательных учреждений включает в себя:

- должностные оклады руководителей образовательных учреждений,

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты),

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты),

5. Заработная плата руководителей образовательных учреждений максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

6. Оплата труда руководителей образовательных учреждений, занятых по совместительству в данном учреждении, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

7. В случаях, когда размер оплаты труда руководителя образовательного учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, зависит от образования, квалификационной категории, государственных награды (или) ведомственных знаков отличия, стажа, права на его изменение возникает вследствие следующих факторов:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня принятия решения региональной аттестационной комиссией;

2) при получении образования или восстановления документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

3) при присвоении почетного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;

4) при наступлении у руководителя образовательного учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8. Система оплаты труда, а также порядок установления учебной (педагогической) нагрузки руководителям устанавливается на основании решения комиссии по оплате труда руководителей Отдела образования Администрации Пестяковского муниципального района.

II. Порядок работы Комиссии Отдела образования Администрации Пестяковского муниципального района Ивановской области в распределении стимулирующих выплат руководителю Учреждения

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения в части установления размера стимулирующей выплаты руководителю Учреждения рассматривается Комиссией в течение года на заседаниях, проводимых не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Комиссия имеет право также собираться по мере необходимости.

2.2. Заседание Комиссии является правомочным, если на ней присутствуют не менее двух третей ее состава.

2.3. Заседание ведет председатель Комиссии.

2.4. Комиссия рассматривает, анализирует и согласовывает:

– информационные данные о показателях качества профессиональной деятельности руководителя Учреждения за отчетный период, предоставленные самим руководителем Учреждения (при поступлении такой информации для рассмотрения на заседании Комиссии).

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

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

а) если данные, указанные руководителем Учреждения в информационной справке, не достоверны (не соответствуют реальным показателям);

б) если руководитель Учреждения отказался давать необходимые пояснения, либо предоставлять запрашиваемые Комиссией дополнительно необходимые документы, подтверждающие достоверность указанного показателя.

2.7. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

2.8. Решение Комиссии оформляется протоколом заседания, который ведет секретарь Комиссии. Протокол заседания подписывается председателем и секретарем Комиссии и членами комиссии.

2.9. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.10. В соответствии с решением Комиссии в течение последующих 3-х дней готовится проект приказа Отдела образования об утверждении размеров выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений. Подписанный начальником Отдела образования приказ направляется в Учреждение и группу бухгалтерского и экономического учета для начисления выплат.

III. Условия стимулирования

3.1. Основаниями для осуществления стимулирующих выплат являются:

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

3.2. Для назначения поощрительной выплаты по итогам полугодия руководителем два раза в год представляются в Отдел образования Администрации Пестяковского муниципального района Ивановской области (далее Отдел образования) данные для анализа деятельности Учреждения в форме информационной справки в соответствии с перечнем показателей качества работы руководителя (Приложение 1) в сроки:

- по состоянию на 15 декабря – не позднее 20 декабря;
- по состоянию на 15 июня – не позднее 20 июня.

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

3.4. На основании результатов мониторинга и оценки профессиональной деятельности руководителя Учреждения за отчетный период в соответствии с решением комиссии Отдела образования Администрации Пестяковского муниципального района (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом Отдела образования, издается приказ Отдела образования о назначении руководителю Учреждения размера выплат стимулирующего характера.

3.5. Порядок работы Комиссии определен в разделе II.

3.6. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения не производится в следующем случае:

а) Если информационная справка предоставлена руководителем Учреждения позже установленного срока или выражен отказ доработать предоставленную информационную справку в соответствии с установленными требованиями.

3.7. Если отчетный период в должности руководителя Учреждения не отработан в полном объеме, Комиссия принимает решение о назначении стимулирующей выплаты в индивидуальном порядке.

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

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

IV. Порядок и размеры осуществления выплат стимулирующего характера (стимулирующие выплаты)

4.1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующие выплаты) являются выплаты, направленные на стимулирование руководителей образовательных учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу (приложение 1, 2, 3).

4.2. Ежемесячные надбавки руководителю Учреждения, имеющему почетное звание по соответствующему профилю, награждение почетным знаком по соответствующему профилю, устанавливаются в следующих размерах:

а) 10 % от должностного оклада - при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

б) 20 % от должностного оклада - за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации";

в) 10 % от должностного оклада - за награждение значком "Отличник просвещения СССР", значком "Отличник народного просвещения", знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", наличие звания Ивановской области "Почетный работник науки и образования Ивановской области".

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

4.3. Персональная поощрительная выплата устанавливается руководителю начальником отдела образования с учетом следующих критериев:

- уровень профессиональной подготовки руководителя,
- сложность, важность выполняемой работы,
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персональной поощрительной выплаты принимается на определённый срок в течение календарного года в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, экономии по фонду заработной платы. Размер персональных поощрительных выплат устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и абсолютном значении.

4.4. Поощрительная выплата по итогам работы за полугодие.

4.4.1. Поощрительная выплата руководителю Учреждения по итогам работы за полугодие устанавливается решением Комиссии с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Учреждения по направлениям:

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

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

4.4.3. После подсчета общего количества баллов оформляется итоговый оценочный лист.

4.4.4. Максимальный размер поощрительной выплаты руководителю Учреждения за полугодие устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, экономии по фонду заработной платы, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

4.5. Единовременная поощрительная выплата.

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

4.5.2. Единовременная поощрительная выплата устанавливается в размере от 10% - 200% от должностного оклада, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, экономии по фонду заработной платы. Решение о назначении, размере единовременной поощрительной выплаты принимается и утверждается приказом начальника Отдела образования.

4.6. Поощрительная выплата за высокие результаты работы.

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

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

4.6.2. Решение о назначении, размере поощрительных выплат, периоде действия этих выплат, списке руководителей принимается и утверждается приказом начальника Отдела образования. Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, экономии по фонду заработной платы. Максимальным размером выплаты не ограничены.

V. Порядок определения должностных окладов руководителей образовательных учреждений

5.1. Заработная плата руководителю образовательного учреждения производится из фонда оплаты труда образовательного учреждения, который формируется на финансовый год из объема бюджетных ассигнований, предоставленных образовательному учреждению из областного бюджета Ивановской области, руководителя учреждения дополнительного образования из муниципального бюджета

5.2. Заработная плата руководителя образовательного учреждения состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им образовательного учреждения и составляет до 5 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам (приложение 4)

5.4. Должностной оклад вновь принятого руководителя образовательного учреждения утверждается приказом начальника Отдела образования Администрации Пестяковского муниципального района.

5.5. Должностной оклад руководителю образовательного учреждения устанавливается внесением изменения в трудовой договор руководителя образовательного учреждения за предшествующий финансовый год, исходя из рассчитанного размера среднего должностного оклада работников, которые

относятся к основному персоналу руководимого им образовательного учреждения. В трудовой договор вносится сумма должностного оклада в абсолютном значении.

5.6. Трудовой договор руководителя образовательного учреждения подлежит изменению в связи с изменением должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат, изменений законодательства РФ.

VI. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплатами компенсационного характера (компенсационные выплаты) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере руководителям образовательных учреждений.

6.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за совмещение профессий (должностей),
- выплата за расширение зон обслуживания,
- выплата за увеличение работы или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника,
- выплата за сверхурочную работу,
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.2.1. В случае отсутствия назначенного руководителя в связи с увольнением, а также на период временного отсутствия руководителя образовательного учреждения по причине отпуска, командировки, временной нетрудоспособности Отдел образования Администрации Пестяковского муниципального района издает приказ о возложении исполнения обязанностей руководителя образовательного учреждения на заместителя руководителя или иного работника образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (основной должности).

6.3. С заместителем руководителя образовательного учреждения или иным работником образовательного учреждения, исполняющим обязанности руководителя данного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором (основной должности), заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору заместителя руководителя образовательного учреждения или иного работника образовательного учреждения.

6.4. В соглашение, заключаемое с заместителем руководителя образовательного учреждения или иным работником образовательного учреждения, в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя образовательного учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника образовательного учреждения документов по основной должности:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора,
- приказов о начислении выплат компенсационного характера,
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются, (заключаются) исполняющим обязанности руководителя образовательного учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника образовательного учреждения после согласования с Отделом образования Администрации Пестяковского муниципального района.

VII. Порядок и условия установления учебной нагрузки руководителю образовательного учреждения

7.1. Руководители образовательных учреждений имеют право вести учебную нагрузку. Определение и изменение учебной нагрузки руководителям образовательных учреждений, замещающим должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Определение учебной нагрузки руководителям образовательных учреждений, замещающим должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться данная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

7.2. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, устанавливается не более 9 часов в неделю. В случае производственной необходимости руководителю образовательного учреждения может устанавливаться учебная нагрузка в объеме 11 часов в неделю.

7.3. Руководители образовательных учреждений предоставляют в Отдел образования Администрации Пестяковского муниципального района следующие документы:

- заявление о разрешении ведения учебной нагрузки по предмету,
- сведения об обеспечении педагогических работников о нагрузке не менее, чем на ставку,
- тарификационный список по педагогической должности.

7.4. Учебная нагрузка руководителю образовательного учреждения устанавливается приказом Отдела образования Администрации Пестяковского муниципального района.

Приложение1 к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных образовательных учреждений,
подведомственных Отделу образования
Администрации Пестяковского
муниципального района

**Целевые показатели
эффективности и результативности деятельности руководителей муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения**

Направления, показатели эффективности	Шкала(в баллах)
I. Обеспечение доступности дошкольного образования в учреждении максимальное количество баллов -10 баллов	
Достижение высоких показателей в развитии и обучении воспитанников в сравнении с предыдущим периодом	наличие достижений – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса на сайте и в СМИ (наличие сайта, своевременное размещение информации)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Создание дополнительных мест для детей дошкольного возраста, развитие вариативных форм дошкольного образования	созданы дополнительные места – 2 балла, не созданы – 0 баллов
Удовлетворение потребности населения в услугах дошкольного образования (отсутствие очередности в возрасте от 1,5 лет до 7 лет)	отсутствие очереди – 2 балла, наличие очереди – 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы учреждения и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов
II. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса максимальное количество баллов – 10 баллов	
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счёт внебюджетных средств (оборудование, информационно-методическое обеспечение и его	наличие и соответствие – 2 балла, отсутствие нового

соответствие нормам безопасности и санитарным нормам)	оборудования – 0 баллов
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (температурный режим, световой режим, подача питьевой и горячей воды и др.)	наличие - 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Обеспечение выполнения требований пожарной, электрической безопасности, охраны труда, аттестации рабочих мест, выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта	обеспечение – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Обеспечение эстетических условий (наличие ограждения участка, охраны, оформления детского сада, помещений учреждения и садового участка для прогулок, хозяйственных построек)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Отсутствие жалоб на создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов
III. Кадровое обеспечение системы дошкольного воспитания максимальное количество баллов- 12 баллов	
Укомплектованность педагогическими кадрами	укомплектованность – 2 балла, неукомплектованность – 0 баллов
Число воспитанников на одного педагогического работника от 9 до 17 в соответствии с «дорожной картой»	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Доля педагогических работников дошкольного образования, получивших педагогическое образования или прошедших переподготовку или повышение квалификации, в общей численности педагогических работников не менее 20%(за полугодие)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Участие воспитателей в районных и региональных профессиональных конкурсах	участие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
Обеспечение высокого уровня методической работы учреждения (проведение семинаров, круглых столов, новых форм, направленных на развитие и повышение имиджа учреждения, инновационная деятельность)(за полугодие)	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
IV. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми максимальное количество баллов- 8 баллов	
Результативность участия учащихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, спортивных состязаниях, играх	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
Результативность участия воспитателей и руководителей в семинарах, форумах, конференциях и др. общественно значимых мероприятиях	исполнение – 3 балла, неисполнение – 0 баллов
Создание базы данных одарённых воспитанников (система достижений воспитанников в электронном виде)	создание – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
V. Сохранение здоровья воспитанников учреждения максимальное количество баллов-7 баллов	

Обеспечение организации предметно-развивающей среды учреждения	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
Профилактические мероприятия, направленные на сохранение и восстановление психического и физического здоровья воспитанников	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Организация и проведение мероприятий по здоровьесберегающим технологиям	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
VI. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования максимальное количество баллов -6 баллов	
Отсутствие предписания надзорных органов	отсутствие – 3 балла, наличие – 0 баллов
Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения	отсутствие – 3 балла, наличие – 0 баллов
VII. Информационная открытость максимальное количество баллов -4 балла	
Наличие публикаций в СМИ по работе деятельности учреждения, по вопросам развития системы оценки качества образования(на канале МАХ и ВКонтакте)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Размещение на официальном сайте информации, соответствующей законодательству	соответствие – 2 балла, несоответствие – 0 баллов
VIII. Реализация социокультурных проектов максимальное количество баллов – 11 баллов	
Доля воспитанников, вовлечённых в социокультурные проекты: (музей, театр, художественные студии), не менее 50% от общего количества учащихся	не менее 50% - 3 балла, менее 50% - 1 балл
Доля воспитателей, вовлеченных в реализацию социокультурных проектов не менее 30% от общего количества педагогов детского сада	не менее 30% - 3 балла, менее – 1 балл
Доля родителей, вовлеченных в разработку и реализацию социокультурных проектов не менее 10% от общего количества родителей	не менее 30% - 3 балла, менее – 1 балл
Появление новых зон для формирования социально организованной среды(1 раз в полугодие)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
IX. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов максимальное количество баллов- 6 баллов	
Наличие молодых специалистов до 35 лет	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Организация наставничества	наличие наставника – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Наличие льгот молодым специалистам(подтверждается документами)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов

Х. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения максимальное количество-6 баллов	
Наличие программ дополнительного образования	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Увеличение охвата учащихся программами дополнительного образования	наличие увеличения – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Удовлетворенность воспитанников программами дополнительного образования (анкетирование)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов

Максимальное количество баллов – 80 баллов

Устанавливается максимальный размер выплат не выше 30% автоматизирующих в следующем виде:

70-80 баллов - 25 – 30 %

60-70 баллов - 20 – 25 %

50-60 баллов – 10 – 20 %

менее 50 баллов – 0%

Все критерии подтверждаются информационными справками, приказами, сертификатами, копиями различных документов.

Критериальный лист оценки эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения

<i>Направления, показатели эффективности</i>	<i>баллы</i>	<i>Описание</i>
I. Обеспечение доступности дошкольного образования в учреждении максимальное количество баллов -10 баллов		
Достижение высоких показателей в развитии и обучении воспитанников в сравнении с предыдущим периодом		
Обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса на сайте и в СМИ(наличие сайта, своевременное размещение информации)		
Создание дополнительных мест для детей дошкольного возраста, развитие вариативных форм дошкольного образования		
Удовлетворение потребности населения в услугах дошкольного образования (отсутствие очередности в возрасте от 1,5 лет до 7 лет)		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы учреждения и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		
II.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса максимальное количество баллов – 10		

баллов		
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счёт внебюджетных средств (оборудование, информационно-методическое обеспечение и его соответствие нормам безопасности и санитарным нормам)		
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (температурный режим, световой режим, подача питьевой и горячей воды и др.)		
Обеспечение выполнения требований пожарной, электрической безопасности, охраны труда, аттестации рабочих мест, выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта		
Обеспечение эстетических условий (наличие ограждения участка, охраны, оформления детского сада, помещений учреждения и садового участка для прогулок, хозяйственных построек)		
Отсутствие жалоб на создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса		
III. Кадровое обеспечение системы дошкольного воспитания максимальное количество баллов- 12 баллов		
Укомплектованность педагогическими кадрами		
Число воспитанников на одного педагогического работника от 9 до 17 в соответствии с «дорожной картой»		
Доля педагогических работников дошкольного образования, получивших педагогическое образования или прошедших переподготовку или повышение квалификации, в общей численности педагогических работников не менее 20%(за полугодие)		
Участие воспитателей в районных и региональных профессиональных конкурсах(за полугодие)		
Обеспечение высокого уровня методической работы учреждения (проведение семинаров, круглых столов, новых форм, направленных на развитие и повышение имиджа учреждения, инновационная деятельность)		
IV. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми максимальное количество баллов- 8 баллов		
Результативность участия учащихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, спортивных состязаниях, играх		
Результативность участия в семинарах, форумах, конференциях и др. общественно значимых мероприятиях		
Создание базы данных одарённых воспитанников(система достижений воспитанников в электронном виде)		
V. Сохранение здоровья воспитанников учреждения максимальное количество баллов-7 баллов		
Обеспечение организации предметно-развивающей среды учреждения		
Профилактические мероприятия, направленные на сохранение и восстановление психического и		

физического здоровья воспитанников		
Организация и проведение мероприятий по здоровьесберегающим технологиям		
VI.Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования максимальное количество баллов -6 баллов		
Отсутствие предписания надзорных органов		
Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения		
VII.Информационная открытость максимальное количество баллов -4 балла		
Наличие публикаций в СМИ по работе деятельности учреждения, по вопросам развития системы оценки качества образования(на канале МАХ и ВКонтакте)		
Размещение на официальном сайте информации, соответствующей законодательству		
VIII. Реализация социокультурных проектов максимальное количество баллов – 11 баллов		
Доля воспитанников, вовлечённых в социокультурные проекты: (музей, театр, художественные студии), не менее 50% от общего количества учащихся		
Доля воспитателей, вовлеченных в реализацию социокультурных проектов не менее 30% от общего количества педагогов детского сада		
Доля родителей, вовлеченных в разработку и реализацию социокультурных проектов не менее 10% от общего количества родителей		
Появление новых зон для формирования социально организованной среды(1 раз в полугодие)		
IX.Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов максимальное количество баллов- 6 баллов		
Наличие молодых специалистов до 35 лет		
Организация наставничества		
Наличие льгот молодым специалистам(подтверждается документами)		
X. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения максимальное количество-6 баллов		
Наличие программ дополнительного образования		
Увеличение охвата учащихся программами дополнительного образования		
Удовлетворенность воспитанников программами дополнительного образования (анкетирование)		

Максимальное количество баллов – 80 баллов

Все критерии подтверждаются информационными справками, приказами, сертификатами, копиями различных документов.

**Целевые показатели
эффективности и результативности деятельности руководителей
муниципального общеобразовательного учреждения**

Основные группы показателей и формулировки показателей эффективности руководителя общеобразовательной организации		Исходный базовый балл
1	Качество организации образовательного процесса, имидж достижения ОО (максимальное количество 23 балла)	
1.1.	Отсутствие предписания надзорных органов, осуществляющих контроль в сфере образования	3
1.2.	Отсутствие статуса школы с необъективными образовательными результатами	2
1.3.	Участие в проектах сетевого характера муниципальный уровень/региональный уровень	1/2
1.4.	Отсутствие статуса школы с низкими образовательными результатами	2
1.5.	Высокий уровень школы по результатам самодиагностики проекта «Школа Минпросвещения России»	2
1.6.	Всероссийский проект по ранней профориентации школьников «Билет в будущее» и реализации курса «Россия – мои горизонты» Реализуется базовый уровень единой модели профориентации/основной уровень/продвинутый уровень	1/2/3
1.7.	Высокий рейтинг школы, участие в конкурсах образовательных организаций	

	образовательная организация призер/победитель муниципального уровня образовательная организация призер/победитель регионального уровня	2 3
1.8.	Позитивный имидж в социальных сетях, СМИ, качество госпаблика и канала	1
1.9.	Соответствие сайта ОО федеральным требованиям, регулярное обновление и актуализация информации	2
1.10	Регулярная и своевременная публикация на официальном сайте меню питания, соответствие его типовому меню	3
2.	Воспитательная и социокультурная деятельность (максимальное количество баллов 28 баллов)	
2.1.	Доля обучающихся, вовлеченных в движение «Орлята России»	2/3
	от 20% до 60%/ свыше 60% от общего количества обучающихся	
2.2.	Наличие первичного отделения Движения Первых	2
2.3.	Доля участников обучающихся, зарегистрированных на платформе Движения первых	2/3
	от 40% до 60% / свыше 60%	
2.4.	Наличие тематически оформленных и оснащенных пространств Движения Первых в ОО	1
2.5.	Участие в конкурсе первичных отделений/ грантовом конкурсе Движения первых	2
2.6.	Доля обучающихся, вовлеченных в движение Юнармия, научные клубы Движения первых, клубы юных натуралистов, Школа безопасности, поисковое движение, туристско-краеведческий клуб на базе ОО	2/3
	от 10% до 60% / свыше 60%	
2.7.	Участие учащихся в конкурсе «Большая перемена»	2/3
	Наличие призеров регионального уровня/наличие участников федерального уровня	
2.8.	Участие учащихся в конкурсе «Без срока давности»	2/3
	наличие участников регионального уровня/наличие участников федерального уровня	
2.9.	Наличие, функционирование школьного музея/театра, спортивного клуба	3
2.10	Доля детей, охваченных дополнительным образованием с 6 до 18 лет от 70 до 90%/100%	1/3
2.11.	Проведение работы по профилактике правонарушений и экстремизма среди школьников	2

3.	Создание и развитие условий реализации образовательных программ (максимальное количество баллов 7 баллов)	
3.1.	Привлечение партнеров к совершенствованию материально-технической базы школы	3
3.2.	Реализация программ дополнительного образования на внебюджетной основе	2
3.3.	Доступность образовательной среды для инвалидов и лиц с ОВЗ (оборудование пандусами, специальными помещениями, техническими приспособлениями)	2
4	Инновационная деятельность(максимальное количество баллов 6 баллов)	
4.1.	Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки	2/3
	региональной/федеральной	
4.2.	Наличие публикаций с результатами работы инновационной площадки в сборниках трудов научно-практических конференций, научных журналах	3
5.	Общественно-гражданская и патриотическая деятельность(максимальное количество баллов 4 балла)	
5.1.	Наличие участников СВО в штатной численности школы	2
5.2.	Организация волонтерской работы в ОО, в том числе помощи участникам СВО на базе ОО	2
6.	Кадровый потенциал и профессиональное развитие педагогических кадров(максимальное количество баллов 18 баллов)	
6.1.	Доля педагогов с высшей и первой квалификационными категориями не менее 60%	2
6.2	Доля педагогов, для которых обеспечено непрерывное развитие профессионального мастерства с построением индивидуальных образовательных маршрутов не менее 15% от общей численности педагогов	2
6.3.	Доля педагогических работников-подписчиков Форума классных руководителей от общего количества классных руководителей	2/3
	от 30% до 80% /выше 80%	
6.4.	Наличие участников регионального конкурса «Учитель года» в любой из номинаций	3
6.5.	Участие педагогических работников во флагманских конкурсах и программах РДДМ, слетах и конкурсах	3
6.6.	Участие советников по воспитанию в мероприятиях Росдетцентра	3
6.7.	Доля учителей начальных классов от общего числа учителей, реализующих программу «Орлята России»	1/2
	от 20%до 50% / свыше 50%	
7.	Индивидуальные достижения и качества руководителя (максимальное количество баллов 20 баллов)	
7.1.	Наличие первой или высшей квалификационной категории (в качестве учителя или другой	1

	совмещаемой должности)	
7.2.	Участие в мероприятиях по передаче управленческого опыта. Наличие наставнической пары	3
7.3.	Проведение просветительских мероприятий или лекций по формированию гражданской позиции (самим директором для коллектива, обучающихся, родителей, в том числе по теме СВО	2
7.4.	Региональный конкурс «Директор года», участие / финалист	3/5
7.5.	Наличие ученой степени	3
7.6.	Своевременное повышение квалификации по профилю управленческой деятельности	2/3
	не менее 1 раза в три года/регулярно – более 1 раза в три года	
7.7.	Наличие статуса депутата или участие в работе общественной организации	3
8.	Работа с родителями(максимальное количество баллов 9 баллов)	
8.1.	Представительство родителей в органах общественного управления (совет школы и др.)	2
8.2.	Организация просветительских мероприятий для родителей	2
8.3.	Разработка и реализация совместных проектов с родителями/участие в конкурсе родительских инициатив	3/5

Итого:115 баллов

80-115 баллов - 25-30%

70-80 баллов - 20-25%

50-70 баллов - 10-20%

30-50 баллов – 10%

менее 30 баллов – 0%.

Критериальный лист оценки эффективности и результативности деятельности руководителя общеобразовательной организации

Основные группы показателей и формулировки показателей эффективности руководителя общеобразовательной организации		Исходный базовый балл	Балл руководителя	Описание
1	Качество организации образовательного процесса, имидж достижения ОО (максимальное количество 23 балла)			
1.1.	Отсутствие предписания надзорных органов, осуществляющих контроль в сфере образования	3		
1.2.	Отсутствие статуса школы с необъективными образовательными результатами	2		
1.3.	Участие в проектах сетевого характера			

	муниципальный уровень/региональный уровень	1/2		
1.4.	Отсутствие статуса школы с низкими образовательными результатами	2		
1.5.	Высокий уровень школы по результатам самодиагностики проекта «Школа Минпросвещения России»	2		
1.6.	Всероссийский проект по ранней профориентации школьников «Билет в будущее» и реализации курса «Россия – мои горизонты» Реализуется базовый уровень единой модели профориентации/основной уровень/продвинутого уровня	1/2/3		
1.7.	Высокий рейтинг школы, участие в конкурсах образовательных организаций			
	образовательная организация призер/победитель муниципального уровня	2		
	образовательная организация призер/победитель регионального уровня	3		
1.8.	Позитивный имидж в социальных сетях, СМИ, качество госадреса и канала	1		
1.9.	Соответствие сайта ОО федеральным требованиям, регулярное обновление и актуализация информации	2		
1.10	Регулярная и своевременная публикация на официальном сайте меню питания, соответствие его типовому меню	3		
2.	Воспитательная и социокультурная деятельность (максимальное количество баллов 28 баллов)			
2.1.	Доля обучающихся, вовлеченных в движение «Орлята России»			
	от 20% до 60%/ свыше 60% от общего количества обучающихся	2/3		
2.2.	Наличие первичного отделения Движения Первых	2		
2.3.	Доля участников обучающихся, зарегистрированных на платформе Движения первых			
	от 40% до 60% / свыше 60%	2/3		
2.4.	Наличие тематически оформленных и оснащенных пространств Движения Первых в ОО	1		
2.5.	Участие в конкурсе первичных отделений/ грантовом конкурсе Движения первых	2		

2.6.	Доля обучающихся, вовлеченных в движение Юнармия, научные клубы Движения первых, клубы юных натуралистов, Школа безопасности, поисковое движение, туристско-краеведческий клуб на базе ОО			
	от 10% до 60% / свыше 60%	2/3		
2.7.	Участие учащихся в конкурсе «Большая перемена»	2/3		
	Наличие призеров регионального уровня/наличие участников федерального уровня			
2.8.	Участие учащихся в конкурсе «Без срока давности»	2/3		
	наличие участников регионального уровня/наличие участников федерального уровня			
2.9.	Наличие, функционирование школьного музея/театра, спортивного клуба	3		
2.10	Доля детей, охваченных дополнительным образованием с 6 до 18 лет от 70 до 90%/100%	1/3		
2.11.	Проведение работы по профилактике правонарушений и экстремизма среди школьников	2		
3.	Создание и развитие условий реализации образовательных программ (максимальное количество баллов 7 баллов)			
3.1.	Привлечение партнеров к совершенствованию материально-технической базы школы	3		
3.2.	Реализация программ дополнительного образования на внебюджетной основе	2		
3.3.	Доступность образовательной среды для инвалидов и лиц с ОВЗ (оборудование пандусами, специальными помещениями, техническими приспособлениями)	2		
4	Инновационная деятельность (максимальное количество баллов 6 баллов)			
4.1.	Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки	2/3		
	региональной/федеральной			
4.2.	Наличие публикаций с результатами работы инновационной площадки в сборниках трудов научно-практических конференций, научных журналах	3		
5.	Общественно-гражданская и патриотическая деятельность(максимальное количество баллов 4 балла)			
5.1.	Наличие участников СВО в штатной численности школы	2		
5.2.	Организация волонтерской работы в ОО, в том числе помощи участникам СВО на базе ОО	2		

6.	Кадровый потенциал и профессиональное развитие педагогических кадров(максимальное количество баллов 18 баллов)			
6.1.	Доля педагогов с высшей и первой квалификационными категориями не менее 60%	2		
6.2	Доля педагогов, для которых обеспечено непрерывное развитие профессионального мастерства с построением индивидуальных образовательных маршрутов не менее 15% от общей численности педагогов	2		
6.3.	Доля педагогических работников-подписчиков Форума классных руководителей от общего количества классных руководителей	2/3		
	от 30% до 80% /выше 80%			
6.4.	Наличие участников регионального конкурса «Учитель года» в любой из номинаций	3		
6.5.	Участие педагогических работников во флагманских конкурсах и программах РДДМ, слетах и конкурсах	3		
6.6.	Участие советников по воспитанию в мероприятиях Росдетцентра	3		
6.7.	Доля учителей начальных классов от общего числа учителей, реализующих программу «Орлята России»	1/2		
	от 20%до 50% / свыше 50%			
7.	Индивидуальные достижения и качества руководителя (максимальное количество баллов 20 баллов)			
7.1.	Наличие первой или высшей квалификационной категории (в качестве учителя или другой совмещаемой должности)	1		
7.2.	Участие в мероприятиях по передаче управленческого опыта. Наличие наставнической пары	3		
7.3.	Проведение просветительских мероприятий или лекций по формированию гражданской позиции (самим директором для коллектива, обучающихся, родителей, в том числе по теме СВО	2		
7.4.	Региональный конкурс «Директор года», участие / финалист	3/5		
7.5.	Наличие ученой степени	3		
7.6.	Своевременное повышение квалификации по профилю управленческой деятельности	2/3		
	не менее 1 раза в три года/регулярно – более 1 раза в три года			
7.7.	Наличие статуса депутата или участие в работе общественной организации	3		

8.	Работа с родителями (максимальное количество баллов 9 баллов)			
8.1.	Представительство родителей в органах общественного управления (совет школы и др.)	2		
8.2.	Организация просветительских мероприятий для родителей	2		
8.3.	Разработка и реализация совместных проектов с родителями/участие в конкурсе родительских инициатив	3/5»		

**Целевые показатели
эффективности и результативности деятельности руководителей
муниципального образовательного учреждения дополнительного образования**

Направления, показатели эффективности		Шкала (в баллах)
I. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования максимальное количество баллов- 10 баллов		
Отсутствие предписаний надзорных органов		отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов
Благоприятные взаимоотношения между участниками процесса		отсутствие конфликтов – 2 балла, наличие – 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства учреждения		отсутствие конфликтов – 2 балла, наличие – 0 баллов
Стабильность педагогического коллектива, административно-управленческого персонала		наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Организация курсовой подготовки педагогических работников (за полугодие)		наличие прошедших курсовую подготовку – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
II. Функционирование системы государственно-общественного управления максимальное количество баллов- 6 баллов		
Создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением (она зарегистрирована, разработано и утверждено положение)		наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Размещение руководителем образовательного учреждения публичного доклада на сайте (утвержден членами Управляющего Совета)		наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов

Наличие органов детского самоуправления(заседания и протоколы)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
III.Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образованиямаксимальное количествобаллов- 6 баллов	
Наличие программы взаимодействия и договоров совместной работы с общеобразовательными учреждениями района	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Стабильный охват детей дополнительным образованием	неснижение – 2 балла, снижение – 0 баллов
Занятость детей «группы риска» в объединениях и кружках	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
IV.Информационная открытость (сайт учреждения, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте,)максимальное количество баллов- 6 баллов	
Сайт учреждения содержит информацию в соответствии с действующим законодательством	содержит – 2 балла, не содержит – 0 баллов
Систематическое обновление сайта	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Своевременное размещение информации на сайте	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
V.Реализация социокультурных проектов(музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)максимальное количество баллов- 6 баллов	
Наличие музея, музейного уголка и сменных выставок	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Наличие театра и выступлений	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Наличие научного общества, статуса инновационной площадки	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
VI.Реализация мероприятий по привлечению молодых педагоговмаксимальное количество баллов – 4 баллов	
Наличие молодых специалистов до 35 лет	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Предоставление льгот молодым специалистам	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
VII.Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьмимаксимальное количество баллов- 7 баллов	
Система работы с одаренными детьми(банк данных о достижениях учащихся и групп)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов

Результативность участия детей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях	муниципальный уровень -1 балл региональный уровень – 2 балла всероссийский уровень – 3 балла
Результативность участия педагогов в семинарах, форумах, конференциях и других общественно значимых мероприятиях	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
VIII. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей максимальное количество баллов- 6 баллов	
Наличие программы здоровьесбережения или плана в образовательном учреждении	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Уменьшение доли обучающихся, имеющих заболевания, связанные с учрежденческими факторами риска	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Удовлетворенность детей и родителей работой лагеря в каникулярное время (опрос, анкетирование)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
IX. Реализация программ дополнительного образования максимальное количество баллов- 6 баллов	
Наличие сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями (договоры, соглашения)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Увеличение охвата детей программами дополнительного образования	наличие увеличения – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Удовлетворенность детей программами дополнительного образования (опрос, анкетирование)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
X. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних максимальное количество баллов -8 баллов	
Увеличение количества детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, занятых в детских общественных объединениях различной направленности	увеличение – 2 балла, снижение – 0 баллов
Наличие в программах направления, нацеленного на более успешную социализацию	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Наличие в программах мероприятий по профилактике асоциального поведения и формирования законопослушного поведения	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
XI. Развитие материально-технического состояния учреждения максимальное количество баллов -6 баллов	
Приобретение оборудования за предыдущий период(за полугодие)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов

Эстетические условия рекреаций, кабинетов, зала	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
XII. Сохранность контингента максимальное количество баллов -4 балла	
Динамика сохранения детей за отчетный период	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Наличие мер, направленных на сохранность контингента (что предпринимается учреждением, какие меры)	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
XIII. Повышение квалификации и профессионального мастерства максимальное количество баллов -5 баллов	
Прохождение курсов по повышению квалификации работниками и руководителем учреждения за отчетный период	наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
Участие в конкурсах профессионального мастерства	наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов

Максимальное количество баллов по всем направлениям – 80 баллов

Устанавливается максимальный размер выплат не выше 30% автоматизирующих в следующем виде:

70-80 баллов - 25 – 30 %

60-70 баллов - 20 – 25 %

50-60 баллов – 10 – 20 %

менее 50 баллов – 0%.

Все критерии подтверждаются информационными справками, приказами, сертификатами, копиями различных документов.

Критериальный лист эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей

Направления, показатели эффективности	Баллы	Описание
I. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования максимальное количество баллов- 10 баллов		
Отсутствие предписаний надзорных органов		
Благоприятные взаимоотношения между участниками процесса		
Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства учреждения		

Стабильность педагогического коллектива, административно-управленческого персонала		
Организация курсовой подготовки педагогических работников (за полугодие)		
II.Функционирование системы государственно-общественного управлениямаксимальное количество баллов- 6 баллов		
Создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением (она зарегистрирована, разработано и утверждено положение)		
Размещение руководителем образовательного учреждения публичного доклада на сайте (утвержден членами Управляющего Совета)		
Наличие органов детского самоуправления (заседания и протоколы)		
III.Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования максимальное количество баллов- 6 баллов		
Наличие программы взаимодействия и договоров совместной работы с общеобразовательными учреждениями района		
Стабильный охват детей дополнительным образованием		
Занятость детей «группы риска» в объединениях и кружках		
IV.Информационная открытость (сайт учреждения, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте,) максимальное количество баллов- 6 баллов		
Сайт учреждения содержит информацию в соответствии с действующим законодательством		
Систематическое обновление сайта		
Своевременное размещение информации на сайте		
V.Реализация социокультурных проектов(музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)максимальное количество баллов- 6 баллов		
Наличие музея и сменных выставок		
Наличие театра и выступлений		
Наличие научного общества, статуса инновационной площадки		
VI.Реализация мероприятий по привлечению молодых педагоговмаксимальное количество баллов – 4 баллов		
Наличие молодых специалистов до 35 лет		
Предоставление льгот молодым специалистам		
VII.Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьмимаксимальное количество баллов- 7 баллов		
Система работы с одаренными детьми (банк данных о достижениях учащихся и групп)		
Результативность участия детей в конкурсах, фестивалях соревнованиях		
Результативность участия педагогов в семинарах, форумах, конференциях и других общественно значимых		

мероприятиях		
VIII. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей максимальное количество баллов- 6 баллов		
Наличие программы здоровьесбережения или плана в образовательном учреждении		
Уменьшение доли обучающихся, имеющих заболевания, связанные с учрежденческими факторами риска		
Удовлетворенность детей и родителей работой лагеря в каникулярное время (Опрос, анкетирование)		
IX. Реализация программ дополнительного образования максимальное количество баллов- 6 баллов		
Наличие сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями (договоры, соглашения)		
Увеличение охвата детей программами дополнительного образования		
Удовлетворенность детей программами дополнительного образования (опрос, анкетирование)		
X. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних максимальное количество баллов -8 баллов		
Увеличение количества детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, занятых в детских общественных объединениях различной направленности		
Увеличение охвата детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, дополнительным образованием		
Наличие в программах направления, нацеленного на более успешную социализацию		
Наличие в программах мероприятий по профилактике асоциального поведения и формирования законопослушного поведения		
XI. Развитие материально-технического состояния учреждения максимальное количество баллов -6 баллов		
Приобретение оборудования за предыдущий период(за полугодие)		
Эстетические условия рекреаций, кабинетов, зала		
Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения		
XII. Сохранность контингента максимальное количество баллов -4 балла		
Динамика сохранения детей за отчетный период		
Наличие мер, направленных на сохранность контингента (что предпринимается учреждением, какие меры)		
XIII. Повышение квалификации и профессионального мастерства максимальное количество баллов -4 балла		
Прохождение курсов по повышению квалификации работниками и руководителем учреждения за отчетный период		
Участие в конкурсах профессионального мастерства		

**Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей учреждений,
подведомственных Отделу образования Администрации Пестяковского муниципального района в зависимости
от группы оплаты труда**

**Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей дошкольных образовательных учреждений в
зависимости от группы оплаты труда**

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада
Муниципальные казенные дошкольные образовательные учреждения	1

**Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей общеобразовательных учреждений в
зависимости от группы оплаты труда**

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада
Первая	1,3
Вторая	1,2
Третья	1,1
Четвертая	1

**Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей учреждений дополнительного образования в
зависимости от группы оплаты труда**

Группа	Коэффициент, применяемый
--------	--------------------------

	при установлении должностного оклада
Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования	1

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Школы и другие образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных	За каждого обучающегося за каждого обучающегося	0,3 0,5
3.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника; дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5

			1
4.	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	до 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников, 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
6.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
10.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - другой учебной техники	За каждую единицу	3,0 но не более 20
11.	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	40
12.	Наличие собственных котельной, очистных	За каждый вид	20

	и других сооружений, жилых домов		
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

