

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Администрации Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края

(УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ)

ПРИКАЗ

15 января 2016 г.
п. Чегдомын

№ 17

**Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих
выплат руководителям подведомственных учреждений**

Руководствуясь постановлением главы района от 30 октября 2008 года № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района» и «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет субвенций из краевого бюджета», утвержденным распоряжением главы района от 17.04.2009г № 52-р, «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств муниципального бюджета», утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 17.01.2012г № 15

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель
управления образования



Т.С. Гермаш

Утверждено
Приказом управления
образования
№ 17 от 15.01.2016

Положение

о порядке установления стимулирующих выплат руководителям бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Верхнебуреинского муниципального района

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы Верхнебуреинского муниципального района от 30.10.2008 года № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений (учреждений образования), финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 17.01.2012 № 15, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет субвенций из краевого бюджета, утвержденным распоряжением главы района от 17.04.2009г № 52-р, Приказами Управления образования от 17.09.2015 № 395 «Об утверждении показателей эффективности работы муниципальных общеобразовательных организаций Верхнебуреинского района на 2015-2016 учебный год», от 17.09.2015 № 396 «Об утверждении показателей эффективности работы муниципальных дошкольных образовательных организаций Верхнебуреинского района на 2015-2016 учебный год» и от 17.09.2015 № 401 «Об утверждении показателей эффективности работы организаций дополнительного образования Верхнебуреинского района на 2015-2016 учебный год» и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования

администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – руководители учреждений).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы учреждения и направлены на создание благоприятных условий для предоставления населению района качественных образовательных услуг.

1.3. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Для установления стимулирующих выплат руководителям учреждений создается комиссия по рассмотрению и подведению итогов работы и определению размера стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом управления образования (далее - Комиссия).

2.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений определяется Комиссией в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы (приложение № 1 к настоящему Положению).

2.3. Премирование по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается в целях поощрения руководителей учреждений за общие результаты труда за соответствующий период времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности организации. Основные показатели деятельности учреждения представлены в приложении N 2 к настоящему Положению.

2.4. Назначение стимулирующих выплат руководителям учреждений в соответствии с решением Комиссии утверждается приказом управления образования.

2.5. Выплата премий по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за выполнение особо важных и срочных работ руководителям учреждений производится по решению руководителя управления

образования на основании приказа управления образования.

2.6. Размер надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах фонда оплаты труда бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и устанавливаются в абсолютном размере.

2.8. Стимулирующие выплаты не носят обязательный характер, устанавливаются при условии стабильной работы организации, выполнения установленных показателей и финансового обеспечения.

2.9. Размер стимулирующих выплат руководителям организаций может быть уменьшен или отменен полностью в следующих случаях:

- невыполнения показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушения финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценки деятельности организации;
- нарушения требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- низкого качества документов, в том числе финансовых и статистических отчетов;
- отсутствия лицензии, свидетельства о государственной аккредитации;
- наличия несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершении финансового года);
- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличия дисциплинарного взыскания.

2.10. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом управления образования.

3. Порядок установления и размеры надбавок за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования руководителям учреждений

3.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования (далее – надбавки) производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях системы образования, дающего право на получение этой надбавки.

Размер надбавки в зависимости от стажа непрерывной работы составляет:

- до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;

свыше 10 лет – 35 процентов.

3.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

3.3. Финансирование расходов по выплате надбавок руководителям учреждений осуществляется за счет средств местного бюджета.

3.4. Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях системы образования. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями № 5, 6 к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94 (с изменениями и дополнениями).

3.5. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.6. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы из одного учреждения системы образования на работу в другое учреждение системы образования при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

3.7. При увольнении из учреждения системы образования по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

3.8. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое учреждение системы образования лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из учреждения системы образования по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

3.9. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждения системы образования либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если в работе не превысил шести месяцев.

3.10. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

3.11. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в учреждение системы образования после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

3.12. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование профсоюзного органа;

3.13. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном учреждении системы образования на работу в другое учреждение системы образования меняется место жительства, допускаясь перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

3.14. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается ведущим специалистом по кадрам отдела образования в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

3.15. Размер надбавки устанавливается приказом управления образования исходя из стажа работы.

3.16. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

3.17. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

3.18. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).

3.19. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.20. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

3.21. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.22. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у руководителей образовательных учреждений возлагается на ведущего специалиста по кадрам управления образования.

3.23. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение 1

к Положению о порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений

Критерии и показатели эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений

№ п/п	Показатели	Значение показателя (в баллах)	Дата назначения выплаты	Период действия показателя
1.	<i>Соответствие деятельности образовательного учреждения Законодательству Российской Федерации</i>			
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	До 10	ежемесячно	в течение месяца
1.2.	Отсутствие травматизма, массовых вспышек инфекционных заболеваний	До 3	ежемесячно	в течение месяца
2.	<i>Финансово-экономическая деятельность</i>			
2.1.	Оптимальное соотношение основного и прочего персонала (доля заработной платы работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда организации не более 40 процентов)	до 5	с 1 января текущего года	в течении месяца
2.2.	Развитие деятельности, приносящей доход организации: - участие в конкурсах на получение грантов; -наличие инициативы и плана её реализации.	до 5	с 1 сентября текущего года	в течении месяца
2.3.	Эффективное и результативное использование бюджетных средств краевого бюджета в рамках финансово-хозяйственной	до 3	с 1 сентября текущего года и с1 января следующего	2 раза в год

	деятельности		года	
2.4.	Привлечение спонсорских средств свыше 10 тысяч рублей	1	ежемесячно	в течении месяца
2.5.	Организация платных образовательных услуг на сумму	до 2	ежемесячно	в течение месяца
3.	<i>Внутреннее организационное взаимодействие</i>			
3.1.	Своевременное, до начала учебного года прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности учреждения к новому учебному году	до 10	1 раз в сентябре	в течение месяца
3.2.	Наличие действующих управляющих, попечительствах советов	1 за каждый	2 раза в год	в течение полугодия
3.3.	Качественное ведение документации. Электронный документооборот, своевременная качественная отчётность	до 5	1 раз в месяц	в течение месяца
3.4.	Исполнительская дисциплина. Своевременное выполнение предписаний, поручений, распоряжений	до 5	ежемесячно	в течение месяца
3.5.	Качественное и количественное выполнение муниципального задания	до 3	1 раз в квартал	в течение месяца
3.6.	Ведение сайта в соответствии с требованиями Закона Об образовании в Российской Федерации	до 3	1 раз в квартал	в течение месяца
4.	<i>Качество образовательных услуг</i>			

4.1.	Достижение учащимися высоких показателей успеваемости, выполнение программ по предметам учебного плана	до 5	ежемесячно	в течение месяца
4.2.	Наличие победителей олимпиад и соревнований муниципального уровня	до 4	с 1 сентября текущего года	в течение четверти
4.3.	Наличие победителей олимпиад и соревнований краевого уровня	5	1 раз в четверть	в течение четверти
4.4.	Наличие победителей олимпиад и соревнований Всероссийского уровня	10	1 раз в четверть	в течение четверти
5.	<i>Показатели учебной деятельности</i>			
5.1.	Отсутствие второгодников	до 5	с 1 сентября	в течение месяца
5.2.	Наличие выпускников 9-х классов, получивших аттестаты с отличием	3	текущего года	в течение четверти
5.3.	Наличие учащихся по результатам ЕГЭ набравших от 85 баллов и выше	3 за каждого	с 1 сентября текущего года	в течение учебного года
5.4.	Отсутствие показателей по результатам ЕГЭ ниже минимального порога в основные сроки	до 8	с 1 сентября текущего года	в течение месяца
5.5.	Удовлетворённость родительской общественности образовательно-воспитательными услугами от 85%	до 5	1 раз в квартал	В течение квартала
6.	<i>Инновационная деятельность</i>			
6.1.	Ведение экспериментальной работы	5	с 1 сентября текущего года	в течение учебного года
6.2.	Организация дистанционного обучения	до 2	2 раза в год (октябрь, май)	в течение полугодия
6.3.	Наличие публикаций в печатных изданиях краевого и выше уровней	до 2	2 раза в год	в течение полугодия

6.4.	Использование в работе новых технологий, методик, внедрение нового положительного опыта в образовательно – воспитательный процесс	3	ежемесячно	в течение месяца
6.5.	Результативность работы школьного НОУ	до 2	1 раз в год (июнь)	в течение месяца
6.6.	Разработка и реализация школьных целевых программ	до 5	май	в течение месяца
6.7.	Участие в профессиональных конкурсах (Учитель года, Школа года и конкурсах образовательных учреждений) на муниципальном уровне	До 10	октябрь	в течение месяца
6.8.	Участие в профессиональных конкурсах (Учитель года, Школа года и конкурсах образовательных учреждений) на краевом уровне	до 15	ежемесячно	в течение месяца
6.9.	Участие в профессиональных конкурсах (Учитель года, Школа года и конкурсах образовательных учреждений) на Всероссийском уровне	до 20	ежемесячно	в течение месяца
7.	<i>Внеурочная деятельность обучающихся</i>			
7.1.	Снижение или отсутствие правонарушений	до 5	1 раз в квартал	в течение квартала
7.2.	Занятость детей во внеурочное и внеклассное время	до 2	1 раз в четверть	в течение четверти
7.3.	Снижение заболеваемости учащихся	до 3	с 1 сентября	1раз в год
7.4.	Результативное участие в президентских спортивных играх и президентских состязаниях	до 5	с июня по август	в течение месяца
7.5.	Охват горячим питанием школьников на уровне не ниже краевого показателя	до 5	2 раза в год (январь, сентябрь)	в течение месяца

7.6.	Сохранение контингента учащихся школы (без учета выбывших по объективным причинам)	до 10	с 1 сентября текущего года	в течение месяца
8.	Развитие имиджа образовательного учреждения	до 3	2 раза в год	в течение полугодия
9.	Рациональное использование субвенций для развития материальных фондов	до 3	1 раз в год	с 1 января
10.	Развитие инфраструктуры образовательного учреждения (создание новых структурных подразделений, компьютерных кабинетов, кафе, музеев, спортплощадок и пр.)	до 5	1 раз в год	с 1 января
11.	Управление кадровыми ресурсами			
11.1.	Организация работы руководителя по повышению квалификации педагогического состава 100% действующих документов по повышению квалификации за 3 года	до 3	1 раз в год (декабрь)	в течение месяца
11.2.	Привлечение и сохранение квалифицированных кадров в образовательное учреждение	до 3	2 раза в год	в течение полугодия
11.3.	Наличие педагогов с высшей квалификационной категорией	За каждого 0,5	1 раз в год	в течение месяца
11.4.	Привлечение и закрепление в учреждении молодых специалистов	до 3	2 раза в год	в течение полугодия

**Критерии и показатели эффективности деятельности руководителей
дошкольных образовательных учреждений**

№ п/п	Целевые показатели и их критерии	Значение показателя (в баллах)	Дата назначения выплаты	Период действия показателя
1.	<i>Соответствие деятельности образовательного учреждения Законодательству Российской Федерации</i>			
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	до 10	ежемесячно	в течение месяца
1.2.	Отсутствие травматизма, массовых вспышек инфекционных заболеваний	до 3	ежемесячно	в течение месяца
2.	<i>Финансово-экономическая деятельность</i>			
2.1.	Оптимизация штатного расписания: (заполнение или ликвидация вакансий; сокращение незагруженных должностей, перераспределение нагрузки между штатными работниками и т.д.)	до 5	с 1 января текущего года	в течение месяца
2.2.	Оптимальное соотношение основного и прочего персонала (доля заработной платы работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда организации не более 40 процентов)	до 3	с 1 сентября текущего года	в течение месяца
2.3.	Отсутствие дебиторской задолженности по родительской плате за пребывание детей в ДОУ	до 3	1 раз в квартал	в течение квартала
2.4.	Организация платных образовательных услуг	до 2	ежемесячно	в течение месяца
2.5.	Привлечение спонсорских средств свыше 10 тысяч рублей	1	ежемесячно	в течение месяца
3	<i>Внутреннее организационное взаимодействие</i>			

3.1.	Своевременное до начала учебного года прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности учреждения к новому учебному году	до 10	с 1 сентября текущего года	в течение месяца
3.2.	Наличие действующих управляющих, попечительствах советов	1	1 раз в квартал	в течении квартала
3.3.	Качественное ведение документации. Своевременная отчётность.	до 5	ежемесячно	в течение месяца
3.4.	Исполнительская дисциплина. Качественное выполнение поручений, распоряжений	до 5	ежемесячно	в течение месяца
3.5.	Ведение сайта в соответствии с требованиями Закона об образовании в Российской Федерации	до 3	ежемесячно	в течение месяца
3.6.	Качественное и количественное выполнение муниципального задания	до 3	1 раз в квартал	в течение месяца
4.	Качество образовательных услуг			
4.1.	Наличие победителей конкурсов, смотров, соревнований - участие образовательного учреждения и педагогов в конкурсах различного уровня	От 4 до 15	ежемесячно	в течение месяца
4.2.	Наличие публикаций в учебно-методических изданиях, в средствах массовой информации различного уровня территориальной принадлежности	От 3-х до 10	ежемесячно	в течение месяца
4.3.	Удовлетворённость родительской общественности качеством предоставляемых услуг более чем 85%	до 5	1 раз в квартал	в течение квартала
4.4.	Наличие педагогов с высшей квалификационной категорией	За каждого 0,5	1 раз в год (декабрь)	в течение месяца
5.	Инновационная деятельность			
5.1.	Ведение экспериментальной работы	до 2	2 раза в год (октябрь, май)	в течение полугодия

5.2.	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, участие в пилотных проектах или исследованиях	до 5	1 раз в квартал	в течение квартала
5.3.	Организация работы по инновационной деятельности; осуществление мониторинга эффективности экспериментальных площадок	до 3	1 раз в полугодие (в апреле, декабре)	в течение месяца
6.	<i>Социальная, медико-профилактическая, реабилитационная деятельность</i>			
6.1.	Качественная организация летней оздоровительной кампании	До 5	с июня по август	в течение месяца
6.2.	Снижение заболеваемости воспитанников	до 3	1 раз в квартал	в течение квартала
6.3.	Выполнение натуральных норм питания	До 3	1 раз в квартал	в течение квартала
6.4.	Организация дней здоровья, спартакиад и других спортивных и культурно-массовых мероприятий	1	1 раз в квартал	в течение квартала
6.5.	Сохранение контингента и повышение посещаемости воспитанниками	до 3	2 раза в год	в течение полугодия
7.	<i>Сохранение и развитие материально-технических ресурсов</i>			
7.1.	Создание условий для сохранности и пополнение материально-технической базы, соблюдение санитарно-гигиенического режима и охраны труда	до 4	1 раз в год (февраль)	в течение года
7.2.	Развитие инфраструктуры образовательного учреждения (создание новых структурных подразделений, компьютерных кабинетов, кафе, музеев, спортплощадок и пр.)	до 3	2 раза в год	в течение полугодия
7.3.	Оснащение игровых и спортивных площадок оборудованием, отвечающим требованиям к образовательно-воспитательному процессу.	до 3	2 раза в год	в течение полугодия
8.	<i>Управление человеческими ресурсами</i>			

8.1.	Организация работы руководителя по повышению квалификации педагогического состава до 100% в течение 3-х лет	3	1 раз в год (декабрь)	в течение месяца
8.2.	Привлечение и закрепление молодых квалифицированных специалистов в педагогическом коллективе	до 3	2 раза в год	в течение полугодия

Критерии и показатели эффективности деятельности руководителей учреждений дополнительного образования детей

№	Целевые показатели	Значение показателя (в баллах)	Дата назначения выплаты	Период действия показателя
1.	<i>Соответствие деятельности образовательного учреждения Законодательству Российской Федерации</i>			
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	до 10	ежемесячно	в течение месяца
1.2.	Отсутствие травматизма, вспышек массовых инфекционных заболеваний	до 3	ежемесячно	в течение месяца
2.	<i>Финансово-экономическая деятельность</i>			
2.1.	Оптимизация штатного расписания: (заполнение или ликвидация вакансий; сокращение незагруженных должностей, перераспределение нагрузки между штатными работниками и т.д.)	до 5	с 1 января текущего года	в течение месяца
2.2.	Оптимальное соотношение основного и прочего персонала (доля заработной платы работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда организации не более 40 процентов)	до 5	с 1 сентября текущего года	в течение месяца
2.3.	Организация платных образовательных услуг на сумму	до 2	ежемесячно	в течение месяца
2.4.	Привлечение спонсорских средств свыше 10 тысяч рублей	1	ежемесячно	в течение месяца

2.5.	Рациональное использование материальных ресурсов (сдача в аренду свободных площадей и т. д)	до 2	ежемесячно	в течение месяца
2.6.	Сохранность контингента воспитанников	до 3	ежемесячно	в течение месяца
3	<i>Внутреннее организационное взаимодействие</i>			
3.1.	Своевременное до начала учебного года прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности учреждения к новому учебному году	до 10	с 1 сентября текущего года	в течение месяца
3.2.	Наличие действующих управляющих, попечительствах советов	1	1 раз в квартал	в течение квартала
3.3.	Качественное ведение документации. Своевременная отчётность.	до 5	ежемесячно	в течение месяца
3.4.	Исполнительская дисциплина. Качественное выполнение поручений, распоряжений	до 5	ежемесячно	в течение месяца
3.5.	Ведение сайта в соответствии с требованиями Закона об образовании в Российской Федерации	до 3	ежемесячно	в течение месяца
4.	<i>Качество образовательных услуг</i>			
4.1.	Наличие победителей конкурсов, смотров, соревнований - участие образовательного учреждения и педагогов в конкурсах различного уровня	от 4 до 15	ежемесячно	в течение месяца
4.2.	Наличие публикаций в учебно-методических изданиях, в средствах массовой информации различного уровня территориальной принадлежности	от 3-х до 10	ежемесячно	в течение месяца
4.3.	Удовлетворённость родительской общественности качеством предоставляемых услуг более чем 85%	До 5	1 раз в квартал	в течение квартала
4.4.	Наличие в коллективе педагогов высшей квалификационной категории	0,5 за каждого	1 раз в год (декабрь)	в течение месяца
5.	<i>Инновационная деятельность</i>			

5.1.	Ведение экспериментальной работы	до 2	2 раза в год (октябрь, май)	в течение полугодия
5.2.	Разработка и внедрение авторских программ, новых форм, технологий и механизмов, участие в пилотных проектах или исследованиях	до 5	ежемесячно	в течение месяца
5.3.	Взаимодействие с общеобразовательными организациями по предпрофильной подготовке и профильному обучению	до 3	1 раз в квартал	в течение квартала
6.	<i>Социальная, медико-профилактическая, реабилитационная деятельность</i>			
6.1.	Качественная организация летней оздоровительной кампании	До 5	с июня по август	в течение месяца
6.2.	Организация работы с детьми и подростками с ОВЗ	до 3	1 раз в квартал	в течение квартала
6.3.	Участие воспитанников в социальных проектах	до 3	1 раз в квартал	в течение квартала
6.4.	Качественное проведение районных, краевых соревнований, конкурсов, смотров, праздников	до 5	1 раз в квартал	в течение квартала
6.5.	Сохранение контингента и повышение посещаемости воспитанников	до 3	2 раза в год	в течение полугодия
6.6.	Активная посещаемость учреждения воспитанниками	до 3	1раз в месяц	в течение месяца
7.	<i>Сохранение и развитие материально-технических ресурсов</i>			
7.1.	Создание условий для сохранности и пополнение материально-технической базы, соблюдение санитарно-гигиенического режима и охраны труда	до 2	1 раз в год (февраль)	в течение года
7.2.	Развитие инфраструктуры образовательного учреждения (создание новых структурных подразделений, компьютерных кабинетов, кафе, музеев, спортплощадок и пр.)	до 5	2 раза в год	в течение полугодия

7.3.	Оснащение игровых и спортивных площадок оборудованием, отвечающим требованиям к образовательно-воспитательному процессу.	до 3	2 раза в год	в течение полугодия
8.	Управление человеческими ресурсами			
8.1.	Организация работы руководителя по повышению квалификации педагогического состава до 100% в течение 3-х лет	до 3	1 раз в год (декабрь)	в течение месяца
8.2.	Привлечение и сохранение молодых квалифицированных кадров в педагогическом коллективе	до 3	2 раза в год	в течение полугодия

Критерии и показатели эффективности деятельности руководителей прочих учреждений

№ п/п	Показатели	Значение показателя (в баллах)	Дата назначения выплаты	Период действия показателя
1.	ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ:			
1.1.	Оптимизация штатного расписания: (заполнение или ликвидация вакансий; сокращение незагруженных должностей, перераспределение нагрузки между штатными работниками и т.д.)	до 5	с 1 января текущего года	в течении месяца
1.2.	Оптимальное соотношение основного и прочего персонала (доля заработной платы работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда организации не более 40 процентов)	до 5	с 1 сентября текущего года	в течении месяца
1.4.	Организация платных образовательных услуг	до 2	ежемесячно	в течении месяца
1.5.	Привлечение спонсорских средств	до 2	ежемесячно	в течении месяца
2.	Внутреннее организационное взаимодействие			

2.1.	Своевременное до начала учебного года прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности учреждения к новому учебному году	до 10	с 1 сентября текущего года	в течении месяца
2.2.	Поддержание учреждения в соответствии с требованиями Сан Пин, пожарной безопасности и др.	до 7	ежемесячно	в течении месяца
2.5.	Качественное ведение документации	до 5	ежемесячно	в течение месяца
2.6.	Исполнительская дисциплина	до 5	ежемесячно	в течение месяца
2.8.	Ведение сайта в соответствии с требованиями Закона	до 3	ежемесячно	в течение месяца
3.	<i>Качество образовательных услуг</i>			
3.1.	Наличие победителей конкурсов, смотров, соревнований, (участие образоват.учреждения и педагогов в конкурсах): районных	до 4	ежемесячно	в течение месяца
	краевых	до 10	ежемесячно	в течение месяца
	Всероссийских	до 15	ежемесячно	в течение месяца
3.2.	Результаты муниципальных и региональных конкурсов педагогического мастерства	до 15	2 раза в год	в течение полугодия
3.3.	Наличие публикаций (в учебно-методических изданиях, на ХабаВики) (для РИМЦ)	до 19 за каждую	1 раз в квартал	в течение квартала
3.4.	Выполнение плана курсовой подготовки педагогических работников. Организация выездных курсов и семинаров (РИМЦ)	до 10	1 раз в год (декабрь)	в течение месяца
4.	<i>Инновационная деятельность</i>			
4.1.	Ведение экспериментальной работы	до 2	2 раза в год (октябрь, май)	в течение полугодия
4.2.	Наличие публикаций в печатных изданиях краевого и выше уровней	300%	ежемесячно	в течение месяца
4.3.	Активность пед.работников в районных	до 5	1 раз в	в течение

	методических мероприятиях		квартал	квартала
4.5.	Организация работы по инновационной деятельности; осуществление мониторинга эффективности экспериментальных площадок ОУ (для РИМЦ)	до 8	1 раз в квартал	в течение квартала
6.	<i>Сохранение и развитие материально-технических ресурсов</i>			
6.1.	создание условий для сохранности и пополнение материально-технической базы, соблюдение санитарно-гигиенического режима и охраны труда	до 4	1 раз в год (февраль)	в течение года
6.2.	- развитие инфраструктуры образовательного учреждения (создание новых структурных подразделений, компьютерных кабинетов, кафе, музеев, спортплощадок и пр.)	до 3	2 раза в год	в течение полугодия
7.	<i>Управление человеческими ресурсами</i>			
7.1.	Организация работы руководителя по повышению квалификации педагогического состава	до 3	1 раз в год (декабрь)	в течение месяца
7.2.	Привлечение и сохранение молодых квалифицированных кадров в педагогическом коллективе	до 3	2 раза в год	в течение полугодия

Приложение 2
к Положению о порядке установления
стимулирующих выплат руководителям
подведомственных учреждений

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ
РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ**

N п/п	Показатели	Размер премии
1.	Выполнение плана работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год	В абсолютном значении
2.	Выполнение установленного муниципального задания по оказанию услуг	
3.	Выполнение плана по мобилизации доходов от внебюджетной деятельности	
4.	Отсутствие нарушений финансовой, трудовой дисциплины	