


СОГЛАСОВАНО:

Председатель Кореневской районной
организации профсоюза
работников народного образования и науки


Е.А.Шевцова
«29» декабря 2016 г.

УТВЕЖДАЮ:

Начальник управления по образованию,
опеке и попечительству
Администрации Кореневского района
Курской области


А.В.Шестериков
«29» декабря 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Кореневского района Курской области, подведомственных управлению по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 №165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области» (с изменениями и дополнениями), решением Представительного Собрания Кореневского района Курской области от 28.01.2016г. № 5 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Кореневского района Курской области» и определяет порядок и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Кореневского района Курской области, подведомственных управлению по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области (далее – руководитель учреждения), установления и выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи руководителям учреждений на основании оценки показателей эффективности и результативности деятельности руководителей.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы руководителей учреждений, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

1.3. Задачи оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем-динамике успешности, конкурентоспособности деятельности

руководителей учреждений на основе внешней экспертной оценки деятельности;

- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей учреждений согласно полученным данным;

- проведение системной самооценки руководителем учреждения собственных результатов профессиональной деятельности;

- повышение заинтересованности руководителей учреждений в качестве и результативности своей деятельности, стимулирование профессионального роста и повышения ответственности, развития инициативы и творческой активности, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрение их за выполненную надлежащим образом работу, а также с целью определения механизма распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие выплаты руководителям учреждений.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Руководителям учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1.1. ежемесячные надбавки к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе, за наличие почетных званий и ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации, ученую степень кандидата наук, доктора наук;

2.1.2. ежемесячные надбавки к должностному окладу за качество выполняемых работ;

2.1.3. премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Ежемесячные надбавки к должностным окладам руководителей учреждений на основе оценки эффективности и результативности их деятельности устанавливаются приказом управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области (далее – управление) на основании протоколов заседаний комиссий по определению величины стимулирующих надбавок к должностным окладам руководителей учреждений (состав комиссий утверждается приказом управления).

2.3. Ежемесячные надбавки к должностным окладам руководителей учреждений устанавливаются на основе показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения после подведения итогов работы за определенный период (квартал, полугодие, год, месяц). Размер надбавок устанавливается по сумме показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере в пределах средств, утвержденных учреждению на оплату труда работников. Перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя указан в приложениях №№ 1-5 к настоящему Положению.

2.4. При установлении ежемесячных надбавок на календарный год, полугодие или квартал в случае существенных изменений показателей

эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, по представлению комиссии по определению величины выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, решением начальника управления размер ежемесячных выплат стимулирующего характера на основе оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения может быть изменен как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

2.5. Премии выплачиваются по итогам работы за период (квартал, полугодие, год или иной период) или при однократном достижении наивысших показателей по одному или нескольким критериям. Премияльные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

2.6. Премия по итогам работы (квартал, полугодие, год или иной период) предусматривается с целью поощрения руководителей учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

2.7. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов работы учреждения, на основании настоящего Положения по решению начальника управления.

2.8. Премия может быть установлена как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении.

2.9. Комиссии по определению величины выплат стимулирующего характера руководителям учреждений имеют право рассматривать вопрос о снижении выплат стимулирующего характера в следующих случаях:

- за непредставление отчетности и информации любого уровня;
- при наличии дисциплинарного взыскания;
- при наличии кредиторской задолженности в учреждении;
- при существенных нарушениях, выявленных в ходе ревизий и проверок учреждения;
- за несвоевременное выполнение предписаний Роспотребнадзора, прокуратуры, Госпожнадзора и других контролирующих органов;
- при наличии обоснованных жалоб на руководителя или его подчиненных;
- при наличии роста правонарушений, преступлений, совершенных обучающимися, воспитанниками;
- за нарушение сроков и объемов проводимого в образовательном учреждении капитального ремонта;
- за нарушения, связанные с вопросами готовности учреждения к учебному году.

2.10. Стимулирующие выплаты (надбавки к должностному окладу и премии), предусмотренные настоящим Положением, включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях (для оплаты отпуска, назначения пенсий, пособий по временной нетрудоспособности и др.).

2.11. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу и условия, при которых они выплачиваются, определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также

средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3. Критерии установления выплат стимулирующего характера

3.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается руководителям учреждений на основании показателей эффективности и результативности их деятельности:

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений, согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений, согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений дополнительного образования, согласно приложению № 3 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителя МКУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» согласно приложению № 4 к настоящему Положению;

- показатели эффективности и результативности деятельности руководителя МКУ «Информационно-методический центр образовательных учреждений» согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

3.2. Единовременная премия руководителю учреждения может быть установлена в следующих случаях:

- выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, в том числе по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году; качественное выполнение работ; выполнение работ, определенных в рамках районных и региональных мероприятий);

- выполнение заданий особой важности и срочности;

- обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработках и реализации инновационных творческих проектов;

- положительные результаты деятельности учреждения по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

3.3. Премияльные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

4. Порядок и условия установления (назначения) выплат стимулирующего характера

4.1. Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется приказом начальника управления. Основанием для осуществления выплат

стимулирующего характера руководителям учреждений является приказ начальника управления.

4.2. Предложения об установлении (назначении) выплат стимулирующего характера, указанных в разделе 2 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по установлению (назначению) руководителям учреждений выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом управления.

4.3. Работой Комиссии руководит председатель, назначаемый приказом управления. Председатель Комиссии обладает правом созыва Комиссии по мере необходимости. Секретарь Комиссии уведомляет членов Комиссии, не позднее, чем за 3 дня до дня заседания с указанием сроков и места его проведения.

4.4. Заседания Комиссии являются правомочными, если на заседании присутствовало более 50% состава Комиссии.

4.5. Члены Комиссии имеют право вносить на обсуждение деятельность любого руководителя подведомственного учреждения, вносить свои предложения по оценке его деятельности, выражать свое мнение, основываясь на фактах, запрашивать мнение профсоюзного органа, документы, подтверждающие достоверность информации, представленной в бланках критериев оценки качества выполняемых работ.

4.6. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало в ходе открытого голосования более половины присутствующих членов Комиссии.

4.7. На заседаниях Комиссии секретарем ведутся протоколы, которые хранятся в управлении. Протокол оформляется непосредственно в день заседания Комиссии и подписывается председателем и секретарем Комиссии.

4.8. По результатам своей работы Комиссия в письменной форме в течение 5 дней со дня составления протокола обращается к руководителю управления с предложениями для принятия окончательного решения об установлении (назначении) выплат стимулирующего характера руководителям учреждений или об отказе в установлении (назначении) таких выплат.

4.9. Назначение единовременных премий руководителям учреждений осуществляется в следующем порядке:

4.9.1. О назначении единовременных премий руководителям учреждений с ходатайством на имя начальника управления могут обратиться:

заместитель начальника управления;

начальник отдела управления.

В ходатайстве о назначении единовременной премии руководителю учреждения указывается информация о работе руководителя учреждения, в которой должны быть отражены основания для назначения единовременной премии, размер единовременной премии в соответствии с требованиями, указанными в пункте 3.2 настоящего Положения.

Ходатайство направляется в Комиссию с предложениями по согласованию, изменению размера единовременной премии либо мотивированному отказу в установлении единовременной премии.

4.9.2. В случае отказа в назначении единовременной премии руководителю учреждения начальник управления направляет мотивированное решение об отказе в назначении единовременной премии в трехдневный срок со дня его принятия лицу, обратившемуся с ходатайством.

В назначении единовременной премии может быть отказано руководителю учреждения, имеющему дисциплинарное взыскание, а также в случае обнаружения Комиссией недостоверной информации в ходатайстве. Последующее установление (назначение) выплат стимулирующего характера осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания или по истечении срока его действия.

5. Порядок оказания материальной помощи руководителям учреждений

5.1. Материальная помощь руководителям учреждений может производиться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, в следующих случаях:

длительное (более одного месяца) заболевание;

заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение руководителя учреждения, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение);

смерть близких родственников руководителя учреждения (родителей, супруга (супруги), детей);

первое бракосочетание руководителя учреждения, рождение у него ребенка (детей);

в связи с юбилейными датами со дня рождения (50,55 и 60 лет).

5.2. Размер материальной помощи не может превышать двух минимальных размеров оплаты труда, действующих на день назначения. Решение об оказании материальной помощи принимает начальник управления.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя учреждения на имя начальника управления, с приложением подтверждающих документов (в том числе о наличии и размере экономии фонда оплаты труда).

5.4. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ управления.

Приложение № 1
к Положению об оценке эффективности и результативности
деятельности руководителей муниципальных
образовательных учреждений
Кореневского района Курской области,
подведомственных управлению по образованию,
опеке и попечительству Администрации
Кореневского района Курской

**Показатели
эффективности и результативности деятельности руководителей
общеобразовательных учреждений**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя	Стимулирующая надбавка (%)
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Наличие почетных званий, ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации и других наград, соответствующих профилю учреждения	до 3
2.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных, административных органов, Роспотребнадзора, Пожнадзора; объективных жалоб Отсутствие нарушений трудового законодательства в ОУ	до 3 до 5
3.	Функционирование системы государственно- общественного управления	Наличие действующих на основании Устава локальных нормативных актов образовательного учреждения, органа коллегиального управления (Конференция, Управляющий совет, Общее собрание трудового коллектива и т.п.)	до 5
4.	Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	до 4
5.	Информационная открытость деятельности образовательного учреждения	Наличие постоянно действующего сайта, отвечающего установленным требованиям Наличие публичного доклада о деятельности ОУ за год, отчета о самообследовании	до 3 до 3

6.	Выполнение основных задач учреждения	<p>Сохранность контингента обучающихся в пределах одного уровня образования</p> <p>Выполнение общеобразовательных программ, реализуемых в ОУ</p> <p>Отсутствие обучающихся, не освоивших образовательные программы соответствующего уровня</p>	<p>до 3</p> <p>до 5</p> <p>до 4</p>
7.	Результаты обучения и воспитания	Рост качества знаний обучающихся по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	до 5
8.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	<p>Наличие обучающихся, занимающихся по индивидуальным учебным планам</p> <p>Реализация профильного обучения на уровне среднего общего образования</p>	<p>до 5</p> <p>до 5</p>
9.	Инновационная деятельность ОУ	<p>Организация программных исследований, обеспечивающих развитие ОУ</p> <p>Создание условий для организации дистанционного обучения обучающихся</p> <p>Внедрение новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т.ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок</p>	<p>до 5</p> <p>до 3</p> <p>до 5</p>
10.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья учащихся	Наличие и реализация программы воспитания и социализации обучающихся, включающей формирование культуры здорового и безопасного образа жизни	до 5
11.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений	<p>Наличие положительной динамики снижения уровня правонарушений среди обучающихся</p> <p>Наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, пропускающих учебные занятия по неуважительной причине</p>	<p>до 5</p> <p>до 5</p>
12.	Положительная (устойчивая) динамика участия обучающихся в воспитательных мероприятиях	<p>Внедрение эффективных форм внеурочной деятельности</p> <p>Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью</p>	<p>до 5</p> <p>до 4</p>

13.	Кадровое обеспечение образовательного процесса	Привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательном учреждении	до 4
		Отсутствие вакансий на педагогические должности	до 4
		Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками	до 5
		Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории не менее 50%	до 4
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	до 4
14.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Благоприятный психологический климат в коллективе	до 4
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся	до 4
15.	Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения	Соблюдение сроков аттестации рабочих мест	до 4
		Развитие и создание связей с социальными партнерами	до 3
		Выполнение программных мероприятий по охране труда в соответствии с коллективным договором	до 4
16.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных и срочных работ, оформленных поручениями управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области	до 7
17.	Финансово-экономическая деятельность	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников в образовательной организации со средней заработной платой по экономике в регионе в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05. 2012 № 597	до 5
		Отсутствие замечаний со стороны органов финансового контроля, комитета образования и науки Курской области, Администрации Кореневского района Курской	до 5

		области по неэффективному расходованию бюджетных средств и использованию имущества	
		Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	до 4
Всего - до 150%			

Приложение № 2
к Положению об оценке эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Кореневского района Курской области, подведомственных управлению по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской

**Показатели
эффективности и результативности деятельности руководителей
дошкольных образовательных учреждений**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя	Стимулирующая надбавка (%)
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Наличие почетных званий, ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации и других наград, соответствующих профилю учреждения	до 3
2.	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ДОУ	Участие дошкольного образовательного учреждения в независимых процедурах оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг и др.)	до 3
3.	Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных, административных органов, Роспотребнадзора, Пожнадзора; объективных жалоб.	до 3
		Отсутствие нарушений трудового законодательства в ОУ	до 3
4.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие действующих на основании Устава локальных нормативных актов дошкольного образовательного учреждения, органа коллегиального управления (Совет учреждения, управляющий совет и т.п.)	до 3
5.	Удовлетворенность потребителей качеством обучения и воспитания	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества	до 3

		предоставляемых услуг	
6.	Информационная открытость дошкольного образовательного учреждения	Наличие постоянно действующего сайта, отвечающего установленным требованиям	до 3
		Наличие публичного доклада о деятельности ОУ за год	до 3
		Представление опыта дошкольного образовательного учреждения на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и др.), средствах массовой информации, на сайте ДОУ	до 3
7.	Выполнение основных задач учреждения	Посещаемость детей ДОУ не менее 70% от списочного состава	до 4
		Соблюдение наполняемости групп в соответствии с нормативными требованиями	до 2
		Выполнение образовательных программ, реализуемых в ДОУ	до 2
8.	Создание условий для получения качественного дошкольного образования детям с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам	Наличие и реализация программы коррекционной работы	до 4
		Создание условий для беспрепятственного доступа детям с ограниченными возможностями здоровья и детям-инвалидам в здание и помещения дошкольного образовательного учреждения и организация их пребывания и обучения в этом учреждении (включая пандусы, специально оборудованные учебные места, специализированное учебное, реабилитационное, медицинское оборудование и т. д.).	до 3
9.	Инновационная деятельность ДОУ	Наличие и реализация программы развития дошкольного образовательного учреждения	до 5
		Внедрение инновационных образовательных программ в учреждении	до 4
		Наличие программы сопровождения одаренных детей	до 4
		Создание условий для реализации воспитанниками индивидуальных образовательных маршрутов	до 4
10.	Реализация программ по	Развитие спортивной	до 6

	сохранению и укреплению здоровья детей	инфраструктуры (физкультурный зал, физкультурная площадка, бассейн, зал ЛФК и др.) и (или) создание условий для качественной физкультурно-оздоровительной работы Положительная динамика снижения заболеваемости воспитанников Отсутствие случаев травматизма воспитанников	до 5 до 5
11.	Безопасное функционирование образовательной организации	Создание условий для безопасного функционирования ДООУ (наличие службы охраны, ограждения территории, эффективность пропускной системы на территорию ДООУ, функционирование «тревожной кнопки» и др.)	до 6
12.	Кадровое обеспечение образовательного процесса	Привлечение и закрепление молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении Оптимальная укомплектованность кадрами, отсутствие вакансий Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории не менее 50% Эффективное использование педагогами современных образовательных технологий (в том числе информационно-коммуникационных) в профессиональной деятельности Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	до 4 до 5 до 6 до 3 до 4 до 4
13.	Развитие имиджа образовательной организации	Благоприятный психологический климат в коллективе Развитие и создание связей с социальными партнерами Стабильный коллектив, отсутствие текучести кадров Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей	до 3 до 3 до 3 до 3

14.	Развитие инфраструктуры образовательного учреждения	Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения (музей, клуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)	до 4
15.	Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения	Соблюдение сроков аттестации рабочих мест Выполнение программных мероприятий по охране труда в соответствии с коллективным договором	до 5 до 5
16.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных и срочных работ, оформленных поручениями управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района	до 5
17.	Финансово-экономическая деятельность	Достижение учреждению установленных ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников в образовательной организации со средней заработной платой по экономике в регионе в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05. 2012 № 597 Отсутствие замечаний со стороны органов финансового контроля, комитета образования и науки Курской области, Администрации Кореневского района Курской области по неэффективному расходованию бюджетных средств и использованию имущества Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	до 5 до 4 до 3
Всего – до 150%			

Приложение № 3
к Положению об оценке эффективности и результативности
деятельности руководителей муниципальных
образовательных учреждений
Кореневского района Курской области,
подведомственных управлению по образованию,
опеке и попечительству Администрации
Кореневского района Курской

**Показатели
эффективности и результативности деятельности руководителей
учреждений дополнительного образования**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя	Стимулирующая надбавка (%)
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Наличие почетных званий, ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации и других наград, соответствующих профилю образовательной организации	до 3
2.	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности МКУ ДО	Участие образовательной организации в независимых процедурах оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг и др.)	до 3
3.	Соответствие деятельности МКУ ДО требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных, административных органов, Роспотребнадзора, Пожнадзора; объективных жалоб.	до 3
		Отсутствие нарушений трудового законодательства в МКУ ДО	до 3
4.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие действующих на основании Устава локальных нормативных актов образовательной организации, органа коллегиального управления (Совет МКУ ДО, Управляющий совет и т.д.)	до 3
5.	Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	до 3
6.	Информационная открытость образовательной организации	Регулярное (не реже одного раза в месяц) обновление информации на сайте образовательной организации	до 3
		Размещение отчета о результатах самообследования	до 3
		Наличие публичного доклада о деятельности МКУ ДО за год	до 3

		Представление опыта МКУ ДО на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и др.), в средствах массовой информации, на сайте комитета образования и науки Курской области	до 3
7.	Выполнение основных задач учреждения	Обеспечение сохранности контингента обучающихся не менее 95% в течение года	до 3
		Соблюдение наполняемости групп (объединений) в соответствии с нормативными требованиями	до 3
		Выполнение дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых в МКУ ДО	до 3
		Наличие адаптированных, модифицированных или авторских программ	до 3
8.	Создание условий для обучения лиц, проявивших выдающиеся способности, (одаренных детей), а также для лиц, добившихся успехов в научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности, физкультурно-спортивной деятельности	Наличие обучающихся, занимающихся по индивидуальным учебным планам	до 3
		Наличие программ сопровождения одаренных детей	до 3
		Создание условий для реализации индивидуальных образовательных маршрутов	до 3
9.	Создание условий для получения образования детям с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам	Создание условий для беспрепятственного доступа детям с ограниченными возможностями здоровья и детям-инвалидам в здание и помещения МКУ ДО (включая пандусы, специально оборудованные учебные места, адаптированные образовательные программы) и организация их обучения	до 3
10.	Инновационная деятельность МКУ ДО	Внедрение инновационных образовательных программ в МКУ ДО	до 4
		Организация работы учебно-научных лабораторий, центров, экспериментальных и инновационных площадок, направленных на развитие дополнительного образования и системы воспитания детей	до 4
11.	Организационно-массовая деятельность МКУ ДО	Организация и участие МКУ ДО в областных, зональных, Всероссийских мероприятиях с обучающимися	до 5

		Результативность достижений обучающихся МКУ ДО в мероприятиях регионального уровня (наличие победителей и призеров)	до 5
12.	Организационно-методическое сопровождение развития дополнительного образования и системы воспитания детей района	Разработка образовательных программ, учебных планов, пособий, материалов (заданий) для педагогов МКУ ДО, методических материалов для проведения конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей и других массовых мероприятий с детьми	до 4
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта, результатов исследовательской, инновационной деятельности через участие в круглых столах, семинарах, вебинарах, конференциях областного и федерального уровней и т.д.	до 4
		Издание учебных, учебно-методических пособий в помощь педагогам МКУ ДО региона	до 4
		Публикация работ педагогов МКУ ДО в учебно-методических изданиях регионального и федерального уровней	до 4
13.	Кадровое обеспечение образовательного процесса	Привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательной организации	до 4
		Оптимальная укомплектованность кадрами, отсутствие вакансий	до 3
		Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками	до 3
		Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории не менее 50%	до 3
		Эффективное использование педагогами современных образовательных технологий (в том числе информационно-коммуникационных) в профессиональной деятельности	до 4
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	до 4
14.	Развитие имиджа образовательной	Благоприятный психологический климат в коллективе	до 3

	организации	Стабильный коллектив, отсутствие текучести кадров	до 2
		Развитие и создание связей с социальными партнерами	до 3
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся	до 3
15.	Развитие инфраструктуры образовательной организации	Создание новых элементов в инфраструктуре МКУ ДО (музей, клуб, лаборатории, мастерские и прочие общественные объединения)	до 3
		Организация сетевого взаимодействия с учреждениями и организациями отраслевой принадлежности	до 3
16.	Динамика состояния охраны труда образовательной организации	Соблюдение сроков аттестации рабочих мест	до 3
		Выполнение программных мероприятий по охране труда в соответствии с коллективным договором	до 3
17.	Безопасное функционирование образовательной организации	Создание условий для безопасного функционирования МКУ ДО (наличие службы охраны, ограждения территории, эффективность пропускной системы на территорию ОО, функционирование «тревожной кнопки» и др.)	до 3
18.	Финансово-экономическая деятельность	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников в образовательной организации со средней заработной платой по экономике в регионе в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05. 2012 № 597	до 3
		Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (доходы данной деятельности в расчете на одного педагогического работника)	до 2
		Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	
		Отсутствие замечаний со стороны органов финансового контроля, комитета образования и науки Курской	до 3

		области, Администрации Кореневского района Курской области по неэффективному расходованию бюджетных средств и использованию имущества	до 2
		Создание условий по обеспечению сохранности вверенного имущества образовательной организации	до 2
19.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных и срочных работ, оформленных поручениями управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области	до 3
Всего – до 150%			

Приложение № 4
к Положению об оценке эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Кореневского района Курской области, подведомственных управлению по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской

**Показатели
эффективности и результативности деятельности руководителя
МКУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования»**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя	Стимулирующая надбавка (%)
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний административных органов, объективных жалоб. Отсутствие нарушений трудового законодательства в учреждении.	до 5 до 5
2.	Удовлетворенность потребителей качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы (органы власти) по поводу качества предоставляемых услуг	до 10
3.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Наличие почетных и ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации и других наград, соответствующих профилю учреждению	до 3
4.	Формирование сводной месячной, квартальной, годовой отчетности	Достоверная и качественная подготовка отчетности. Своевременная сдача отчетности в	до 20

		установленные сроки.	
5.	Наличие недостатков и хищений денежных средств и материальных ценностей по результатам проведенных контрольных мероприятий.	Отсутствие недостатков и хищений денежных средств и материальных ценностей	до 20
6.	Администрирование доходов	Полнота отражения, ведение учета поступления доходов, начисление доходов и квитирующие в системе ГИС ГМП.	до 15
7.	Организация и проведение семинаров, совещаний и т.п. по вопросам совершенствования бухгалтерского учета	Участие специалистов учреждения в мероприятиях, проводимых управлением по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района: подготовка информации по направлениям деятельности учреждения и др.	до 10
8.	Кадровое обеспечение	Укомплектованность учреждения кадрами. Создание условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов	до 5 до 5
9.	Благоприятный психологический климат в коллективе	Стабильный коллектив, отсутствие текучести кадров Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения в вышестоящие органы	до 5 до 5
10.	Динамика состояния охраны труда учреждения	Выполнение программных мероприятий по охране труда в соответствии с коллективным договором	до 5
11.	Финансово-экономическая деятельность	Отсутствие замечаний со стороны органов финансового контроля, комитета образования и науки Курской области, Администрации Кореневского района по неэффективному расходованию бюджетных средств и использования имущества Создание условий по обеспечению сохранности вверенного материального имущества учреждения Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	до 5 до 5 до 10
12.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных и срочных работ, оформленных поручениями Администрации	до 10

		Кореневского района Курской области, управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района	
13.	Развитие имиджа учреждения	Создание благоприятного психологического климата в коллективе	до 7
Всего -		до 150%	

Приложение № 5
к Положению об оценке эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений Кореневского района Курской области, подведомственных управлению по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской

**Показатели
эффективности и результативности деятельности руководителя
МКУ «Информационно-методический центр образовательных
учреждений»**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности деятельности руководителя	Стимулирующая надбавка (%)
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Наличие почетных званий, ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации и других наград, соответствующих профилю учреждения	до 3
2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных, административных органов, объективных жалоб. Отсутствие нарушений трудового законодательства в учреждении	до 3 до 3
3.	Удовлетворенность потребителей качеством предоставления информационных и аналитических услуг	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых услуг	до 3
4.	Информационная открытость учреждения	Регулярное (не реже одного раза в месяц) обновление информации на сайте учреждения	до 3
5.	Выполнение основных задач учреждения	Качественное выполнение основных задач учреждения	до 3
6.	Обеспечение подготовки и проведения государственной итоговой аттестации выпускников	Организационное, информационное, методическое и технологическое обеспечение подготовки и проведения в	до 7

		<p>Кореневском районе государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (ГИА-IX), включая формирование и ведение баз данных об участниках ГИА-IX и результатах ГИА-IX</p> <p>Организационное, информационное, методическое и технологическое обеспечение подготовки и проведения в Кореневском районе государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования (ГИА-XI), включая формирование и ведение баз данных об участниках ГИА-XI и о результатах ГИА-XI</p>	до 7
7.	Участие в формировании региональной системы оценки качества образования	<p>Информационное, методическое обеспечение формирования региональной системы оценки качества образования</p> <p>Организация и проведение международных исследований по оценке качества образования (TIMSS, PIRLS, PISA и др.) на территории Кореневского района</p>	до 5 до 5
8.	Организация и проведение мониторинговых исследований	<p>Организация и проведение мониторинговых исследований по различным направлениям функционирования системы образования</p> <p>Организация информационно-технологического сопровождения общероссийских мониторинговых исследований по различным направлениям функционирования системы образования</p> <p>Подготовка и предоставление в управление по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области аналитических отчетов по результатам мониторинговых исследований</p>	до 6 до 5 до 6
9.	Организационно-технологическое и методическое	Организационное сопровождение по использованию инструктивных и методических документов,	до 6

	сопровождение информатизации системы образования района	<p>регламентирующих введение информационных технологий в процессы управления, образования и воспитания</p> <p>Создание и ведение баз данных по различным направлениям функционирования системы образования района</p> <p>Организация и координация деятельности, оказание методической поддержки образовательным организациям по формированию единой информационной образовательной среды.</p> <p>Внедрение новых информационных технологий в образовательный и управленческий процессы</p> <p>Развитие отношений с образовательными организациями, ведение совместной учебно-методической работы в области информационно-коммуникационных технологий</p>	<p>до 6</p> <p>до 5</p> <p>до 6</p> <p>до 5</p>
10.	Организация и проведение семинаров, совещаний, видеоконференций и т.п. по вопросам функционирования и развития системы образования района	Участие специалистов учреждения в мероприятиях, проводимых комитетом образования и науки Курской области, управлением по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области: подготовка докладов по направлениям деятельности учреждения, видеоматериалов, презентаций и др.	до 8
11.	Кадровое обеспечение	<p>Укомплектованность учреждения кадрами, отсутствие вакансий</p> <p>Создание условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов</p>	<p>до 6</p> <p>до 6</p>
12.	Развитие имиджа учреждения	<p>Благоприятный психологический климат в коллективе</p> <p>Стабильный коллектив, отсутствие текучести кадров</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения в вышестоящие органы</p>	<p>до 4</p> <p>до 3</p> <p>до 3</p>

13.	Развитие инфраструктуры учреждения	Направление собственных средств на модернизацию учреждения	до 3
		Создание условий, отвечающих требованиям санитарно-гигиенических норм, пожарной безопасности, для организации работы специалистов	до 3
14.	Динамика состояния охраны труда учреждения	Соблюдение сроков аттестации рабочих мест	до 3
		Выполнение мероприятий по охране труда в соответствии с коллективным договором	до 3
15.	Финансово-экономическая деятельность	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года	до 3
		Эффективность использования бюджетных средств	до 3
		Создание условий по обеспечению сохранности вверенного имущества учреждения	до 3
		Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	до 3
16.	Исполнительская дисциплина	Выполнение особо важных и срочных работ, оформленных поручениями управления по образованию, опеке и попечительству Администрации Кореневского района Курской области	до 9
Всего - до 150%			