ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

Администрации МО «Город Кедровый»

**Томская область г. Кедровый**

**ПРИКАЗ**

**от 21.01.2019 г. № 13**

(с изменениями от 10.10.2019 № 101)

Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей и их заместителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Город Кедровый»

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлениями Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных, государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений», от 28.12.2017 № 479а «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597», Уставом городского округа «Город Кедровый», постановлением Администрации города Кедрового от 28.07.2015 № 423 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования «Город Кедровый», во исполнение письма Департамента общего образования Томской области от 16.01.2019 № 57-0154 «Об обеспечении санитарно- эпидемиологического благополучия при организации питания в школах

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать утратившим силу распоряжение отдела образования Администрации города Кедрового от 30.01.2018 г. № 24 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей и их заместителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Город Кедровый»:
2. Утвердить Положение о системе оплаты труда руководителей и их заместителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Город Кедровый», согласно приложению № 1.
3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.
4. Опубликовать настоящий приказ распоряжение в Информационном бюллетене городского округа «Город Кедровый», разместить на официальном сайте Администрации города

Кедрового в информационно - телекоммуникационной сети Интернет» [http://www.kedradm.tomsk.ru](http://www.kedradm.tomsk.ru/) и на официальном сайте отдела образования Администрации города Кедрового в информационно - телекоммуникационной сети Интернет» [http://kedrov.moy.su.](http://kedrov.moy.su./)

1. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель М.А.Ильина

С приказом ознакомлены: Г.Ф.Швец

 Е.В.Высыпкова Н.П.Дубчак

 А.В.Дурникова Н.В.Лазарева

# ПОЛОЖЕНИЕ

Приложение № 1 Утверждено

приказом отдела образования Администрации города Кедрового

от 21.01.2019 № 13

# О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД КЕДРОВЫЙ»**

* 1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
1. Настоящее Положение о системе оплаты труда руководителей, их заместителей муниципальных организаций муниципального образования «Город Кедровый» (далее – Положение) разработано соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений», пунктом 2 статьи 41 Устава городского округа «Город Кедровый».
2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителей, их заместителей (далее – работники) муниципальных организаций муниципального образования «Город Кедровый» (далее – организации) и устанавливает размеры должностных окладов, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работников.
4. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, осуществляется:

- руководителям, их заместителям автономных и бюджетных учреждений – за счет бюджетных ассигнований организации и (или) средств организации от приносящей доход деятельности.

# 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

1. Размеры должностных окладов руководителей устанавливаются, согласно таблице 1.

*Таблица 1*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование учреждения | Размер должностного оклада,руб. |
| **Муниципальные учреждения в сфере «Образование»** |
| 1 | муниципальное общеобразовательное учреждениесредняя общеобразовательная школа №1 г. Кедрового | 14450,00 |
| 2 | муниципальное автономное общеобразовательноеучреждение Пудинская средняя общеобразовательная школа | 11820,00 |
| 3 | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №1«Родничок» г. Кедрового | 10510,00 |

1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации устанавливают на 30% ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

# 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда и норм действующего законодательства.
2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

* не менее 4%;
	+ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 100%;
	+ районный коэффициент – 50%,
	+ надбавка за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера – не более

50%.

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными

и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации по согласованию с представительным (профсоюзным) органом.

Выплата производится на основании аттестации рабочих мест, в пределах установленных средств на оплату труда, но не менее 4% и не более 5% должностного оклада. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасности условий и охраны труда.

1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере или работнику, по его желанию, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
2. В соответствии с частью 2 статьи 146, статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере; оплата труда на работах в таких местностях производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 10 и 11 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», предусмотрено применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, размер которых устанавливается Правительством Российской Федерации.
3. Доплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (за исключением процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и районных коэффициентов).
4. Районный коэффициент и надбавка за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера, начисляются на все виды выплат, входящих в состав оплаты труда работника, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

# 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

1. С учетом условий труда устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
	* + надбавка за стаж работы (выслугу лет);
		+ премия по итогам работы за месяц;
		+ единовременная премия за выполнение особо важных и сложных работ;
		+ премия по итогам работы за 9 месяцев (год);
		+ единовременная выплата стимулирующего характера.
2. Руководителям образовательных организаций и их заместителям устанавливаются ежемесячные надбавки, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований:

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 1 000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный», - в размере 2 000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2 000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

Руководителям образовательных организаций и их заместителям устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

за первую категорию – 1 350 рублей, за высшую категорию – 2 025 рублей.

Ежемесячная надбавка выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Руководителям, работающим на условиях неполного рабочего времени, начисление ежемесячной надбавки за квалификационную категорию производится пропорционально отработанному времени.

1. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается в размере в виде процента к должностному окладу, согласно таблице 2.

*Таблица 2*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Стаж работы (выслуга лет) | Надбавка к должностномуокладу, % |
| 1 | От 1 года до 5 лет | 10 |
| 2 | Свыше 5 до 10 лет | 15 |
| 3 | Свыше 10 до 15 лет | 20 |
| 4 | Свыше 15 | 30 |

1. В стаж включаются периоды трудовой деятельности:
	* + на должностях муниципальной службы (муниципальных должностях муниципальной службы);
		+ на муниципальных должностях;
		+ на государственных должностях Российской Федерации и государственных должностях Томской области;
		+ на должностях государственной гражданской службы, воинских должностях и должностях правоохранительной службы;
		+ на должностях в муниципальных учреждениях и органах местного самоуправления;
		+ на выборных должностях на постоянной основе в органах местного самоуправления.
2. Руководителям, их заместителям муниципальных образовательных организаций выплачивается надбавка за стаж работы по основному месту работы.
3. Руководителям образовательных организаций выплачивается премия по итогам работы за месяц, согласно таблице 3.

*Таблица 3*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование учреждения | Размер премии |
| **Муниципальные учреждения в сфере «Образование»** |
| 1 | муниципальное общеобразовательное учреждениесредняя общеобразовательная школа №1 г. Кедрового | 35% должностного оклада |
| 2 | муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Пудинская средняя общеобразовательнаяшкола | 35% должностного оклада |
| 3 | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №1«Родничок» г. Кедрового | 55% должностного оклада |

1. Размер выплачиваемой руководителю организации премии по итогам работы за месяц определяется, исходя из степени достижения организацией целевых показателей деятельности организации (далее - целевые показатели).
2. Размер выплачиваемой руководителю организации премии по итогам работы за месяц не может превышать размера, установленного согласно таблице 3.
3. Оценка достигнутого организацией результата выполнения целевых показателей и определение размера премии по итогам работы за месяц осуществляется:
	* + в отношении руководителей образовательных организаций комиссией по оценке выполнения целевых показателей отдела образования администрации муниципального образования «Город Кедровый»;

с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами соответствующей комиссии.

1. Целевые показатели, отчетная форма руководителя и состав комиссии по оценке целевых показателей утверждаются:
	* + в отношении руководителей образовательных организаций – распоряжением отдела образования администрации муниципального образования «Город Кедровый».
2. Премирование руководителя организации по итогам работы за месяц осуществляется в следующем порядке:

Комиссия на основе оценки отчетной формы руководителя организации об исполнении целевых показателей определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей, размер премии руководителя учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

При начислении более низкой суммы баллов премия руководителя организаций снижается в тех же пропорциях, на основании заключения комиссии.

1. Руководитель организации имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.
2. На основании заключения комиссии, указанного в пункте 22 настоящего Положения,

в отношении образовательных организаций руководитель отдела образования администрации муниципального образования «Город Кедровый» готовит распоряжение о выплате руководителю учреждения премии по итогам работы за месяц.

1. Основание для выплаты премии по итогам работы за месяц заместителям руководителя и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте образовательной организации, принимаемом организацией с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников, или в коллективном договоре.
2. При установлении оснований для выплаты премии по итогам работы за месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя организации в выполнении организацией целевых показателей.
3. Локальным нормативным актом организации, принимаемым организацией с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя организации премии по итогам работы за месяц или уменьшения ее размера.
4. При принятии решения о частичных выплатах премии по итогам работы за месяц или полной невыплате оформляется приказ руководителя организации, с уведомлением в обязательном порядке работника в 5-ти дневный срок, исключая выходные и праздничные дни, дни нахождения в командировке, отпуске, период нетрудоспособности.
5. Снижение размера выплаты премии по итогам работы за месяц или невыплата полностью производится за тот период, в котором имело место упущение в работе, кроме случаев, когда эти упущения по объективным причинам обнаружены или были выявлены по окончании отчетного периода (но не позднее 6 месяцев со дня совершения).
6. Заместителям руководителя может быть выплачена за счет экономии средств фонда оплаты труда единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ (далее – единовременная премия). Периодичность выплаты единовременной премии не может превышать 1 раза в календарном году.

При определении размера выплачиваемой заместителям руководителя единовременной премии должны учитываться следующие основания:

* степень важности выполненной работы;
* качество результата выполненной работы;
* оперативность выполнения работы;
* интенсивность труда при выполнении работы.

Локальным нормативным актом организации, принимаемым организацией с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ не может превышать одного должностного оклада с начислением на него районного коэффициента и надбавки за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера, если локальным нормативным актом организации, принимаемым организацией с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников, или коллективным договором не установлены определенные размеры указанной единовременной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

1. Руководителям, их заместителям за счет экономии средств фонда оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за 9 месяцев (год) по согласованию с учредителем. Предельным размером не ограничивается.
2. В течение финансового года руководителю, его заместителям по заявлению может быть выплачена единовременная выплата стимулирующего характера. Периодичность данной выплаты не может превышать 1 раза в финансовый год. Единовременная выплата стимулирующего характера выплачивается в размере не более одного должностного оклада при оформлении очередного отпуска. Для работников, не отработавших полный календарный год, размер выплаты определяется индивидуально для каждого с учетом фактически отработанного времени в организации в переделах фонда оплаты труда. В случае увольнения работника, не отработавшего полный календарный год и получившего выплату в полном объеме, производится перерасчет за фактически отработанное время. Сумма единовременной выплаты стимулирующего характера учитывается при формировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
3. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат, за

исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1. Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

# 5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. За счет экономии средств по фонду оплаты труда работников организации руководителю, его заместителям организации по их письменному заявлению могут оказываться и выплачиваться материальная помощь и единовременные выплаты.
2. Порядок и основания оказания материальной помощи и выплат единовременного характера указанным работникам, а также их размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом организацией с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников, или в коллективном договоре.
3. Решение об оказании материальной помощи и выплате единовременного характера, их конкретных размерах принимает:
	* + в отношении руководителя организации – учредитель организации;
		+ в отношении заместителей руководителя – руководитель организации.
4. Материальная помощь и выплаты единовременного характера не являются составной частью заработной платы.

Приложение № 2 Утверждено

приказом отдела образования Администрации города Кедрового

от 21.01.2019 № 13

# ПРЕДЕЛЬНЫЕ НОРМАТИВЫ

**размера оплаты труда руководителей, их заместителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Город Кедровый»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование вида оплаты труда | Норматив оплаты | Примечание |
| **1.** | **Должностной оклад** | **согласно таблице 1 Положения** | Гарантированная выплата, **учитывается** при формировании фонда оплаты труда наочередной финансовый год |
| **2.** | **Выплаты компенсационного характера:** |  |  |
| а) | Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | **не менее 4%** | На основании аттестации рабочих мест, гарантированная выплата**, учитывается** при формировании фонда оплаты труда на очередной финансовыйгод |
| б) | Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) | **100%** | На основании распоряжения (приказа) о привлечении работника кработе в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированная выплата, **не учитывается** при формировании фонда оплаты труда на очередной финансовыйгод |
| в) | Районный коэффициент,надбавка за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера | **50%****50%** | Гарантированная выплата, **учитывается** при формировании фонда оплаты труда на очередной финансовыйгод |
| **3.** | **Выплаты стимулирующего характера** |  |  |
| а) | Надбавка за стаж работы (выслугу лет) | **не свыше 30%,****согласно таблице 2 Положения** | Гарантированная выплата, **учитывается** при формировании фонда оплаты труда наочередной финансовый год |
| б) | Выплаты по итогам работы за месяц | **от 35% до 55%,****согласно таблице 3 Положения** | Негарантированная выплата, **учитывается** при формировании фонда оплаты труда наочередной финансовый год |
| в) | Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ*заместитель руководителя* | Периодичность 1 раз в финансовый год, не более одного должностного оклада без учета районногокоэффициента и надбавки за работу в | Негарантированная выплата,**не учитывается** при формировании фонда оплаты труда на очередной финансовыйгод (выплачивается за счет |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | районе, приравненном к районам КрайнегоСевера | экономии) |
| г) | Премия по итогам работы за 9 месяцев (год) | По согласованию с учредителем.Предельным размером не ограничивается. | Негарантированная выплата,**не учитывается** при формировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год (выплачивается за счетэкономии) |
| д) | Единовременная выплата стимулирующего характера | Периодичность 1 раз в финансовый год. Не более одного должностного оклада без учета районного коэффициента и надбавки за работу в районе, приравненном к районам КрайнегоСевера | Гарантированная выплата, **учитывается** при формировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год |
| **4.** | **Материальная помощь и единовременные выплаты** | Основание и размеры устанавливаются локальным нормативным актом организации | Негарантированная выплата,**не учитывается** при формировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год (выплачиваются за счет экономики) |

Приложение № 3 Утверждено

приказом отдела образования Администрации города Кедрового

от 21.01.2019 № 13

# ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

**эффективности деятельности муниципальных автономных и бюджетных образовательных организаций муниципального образования «Город Кедровый» и критерии оценки эффективности работы их руководителей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели деятельности Учреждений | Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений | Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ (мах.- 195 балл) |
| **Обеспечение в ОУ безопасных условий пребывания работников и детей** |
| 1.1 | Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм | Отсутствие случаев травматизма | 10 |
| **Энергетическая эффективность ОУ** |
| 1.2 | Выполнение плана оргтехмероприятий | 100% выполнение плана | 2,5 |
| 1.3 | Выполнение плана потребления по лимитам энергоресурсов (с нарастающим итогом с начала года) | 100% выполнение плана | 2,5 |
| **Эффективность финансово-экономической деятельности ОУ** |
| 1.4 | Обеспечение положительной динамики роста средней заработной платы учителей в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (с нарастающим итогом) | Положительная динамика роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года - 10 балловОтсутствие положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года - 0баллов | 10 |
| **Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов** |
| 1.5 | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов - 10 баллов.Обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения - 3 балла | 10 |
|  |  | Более 1 обоснованного обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 0 баллов |  |

|  |
| --- |
| **Предписания и замечания контрольных и надзорных органов** |
| 1.6 | Предписания и замечания контрольных и надзорных органов | Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных своевременно без уважительной | 10 |
| **Исполнительская дисциплина руководителя** |
| 1.7 | Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов | Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах отдела образования - 5 балловПредоставление достоверной информации - 5 баллов | 10 |
| **Благоустройство территории и здания ОУ** |
| 1.8 | Благоустройство территории и здания ОУ | Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории - 10 баллов | 10 |
| **Эффективность деятельности общественно активных школ, образовательных центров** |
| 1.9 | Эффективность деятельности общественно активных школ, образовательных центров (Центров гражданского образования) | Эффективность деятельности ОАШ- 5 баллов Эффективность деятельности ЦГО -5 баллов | 10 |
|  |

|  |
| --- |
| **Организация оздоровительной кампании на базе ОУ** |
| 1.10 | Профилактических мероприятий с обучающимися | При проведении мероприятий - 2 балла В ОУ не предусмотрено проведение профилактических мероприятий с обучаю-щимися - 0 баллов | 2 |
| **Информационное наполнение и регулярное обновление материалов сайта** |
| 1.11 | Регулярное обновление материалов официального сайта ОУ | не реже одного раза в две недели | 5 |
| **Квалификация педагогического и административно-управленческого персонала** |
| 1.12 | Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ОУ и административно- управленческим персоналом | Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ОУ и административно- управленческим персоналом - 10 балловНаличие случаев несвоевременного прохождения курсов ПК- 0 баллов | 10 |
| **Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы за услуги присмотра и ухода в дошкольных группах** |
| 1.13 | Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы за услуги присмотра и ухода в дошкольных группах | менее 50 % - 0 баллов, от 51% до 79% -5 баллов, от 80 *%* до 100% своевременной оплаты - 10 баллов. | 10 |

|  |
| --- |
| **Внедрение системы персонифицированного дополнительного образования (ПФДО)** |
| 1.14 | Выдача сертификатов дополнительного образования детей | менее 50 % - 0 баллов,от 51% до 72% -1 балл,от 73% до 100% от общего количества детей от 5 до 18 лет - 2 балла. | 10 |
| Количество сертификатов, используемых в настоящий момент для обучения (реальный охват) | менее 30 % - 1 балл,от 30% до 50% -2 балла,от 51% до 65 % - 3 балла,от 66% до 75 % - 4 балла,от 76 % до 85% от общего количества детей от 5 до 18 лет - 5 баллов. |
| Актуальность и корректность сведений в Навигаторе ПФДО | 3 балла |
| **Результативность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков** |
| 1.15 | Положительная динамика снижения количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП | Положительная динамика* 2 балла

Стабильное состояние - 1 балл Отрицательная динамика* 0 баллов
 | 2 |
| 1.16 | % обучающихся, стоящих на учете в КДН и ЗП, охваченных внеурочной деятельностью | Положительная динамика* 2 балла

Сохранность контингента* 1 балл

Отрицательная динамика* 0 баллов
 | 2 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.17 | наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине | Положительная динамика* 3 балла

Стабильное состояние - 1 балл Отрицательная динамика* 0 баллов
 | 3 |
| 1.18 | наличие положительной динамики снижения количества преступлений и иных правонарушений, совершенных обучающимися | Положительная динамика* 3 балла

Стабильное состояние - 1 балл Отрицательная динамика* 0 баллов
 | 3 |
| **Развитие дистанционных форм обучения** |
| 1.19 | Динамика охвата обучающихся дистанционными формами обучения | Положительная динамика* 5 баллов

Сохранность контингента* 3 балла

Отсутствие динамики - 0 баллов | 5 |
| 1.20 | Наличие в ОУ ресурса для организации дистанционного обучения (сайт, страница сайта) с наполненными дидактическими материалами | Наличие в ОУ ресурса для организации дистанционного обучения с учебными материалами* 5 баллов

Отсутствие ресурса для дистанционного обучения* 0 баллов
 | 5 |
| 1.21 | Наличие педагогических продуктов по результатам проведения научно- практических мероприятий по распространению передового опыта (сборники, брошюры, страница на сайте ОУ с выложенными материалами) | Наличие печатной продукции - 2 баллаНаличие педагогической продукции, размещенной на сайте ОУ - 4 балла | 4 |

|  |
| --- |
| **Укомплектованность кадрами** |
| 1.22 | Укомплектованность кадрами ОУ | Отсутствие вакансий в ОУ | 10 |
| 1.23 | Доля молодых специалистов в ОУ | Доля молодых специалистов в ОУ ниже среднего муниципального показателя - 1 баллДоля молодых специалистов в ОУ на уровне среднего муниципального | 5 |
| 1.24 | Снижение среднего возраста педагогического коллектива | Отсутствие отрицательной динамикисреднего возраста - 5 баллов | 5 |
| **Муниципальное задание** |
| 1.25 | Своевременное предоставление установленной отчетности по выполнению муниципального задания на оказание муниципальных услуг образовательных учреждений | 100% | 10 |
| **Развитие сетевого взаимодействия** |
| 1.26 | Организация сетевого взаимодействия | Организация или участие в сетевом взаимодействии | 2 |
| 1.27 | Наличие сетевых образовательных программ | Наличие сетевых образовательных программ | 3 |
| 1.28 | Охват обучающихся сетевыми образовательными программами | Не менее 30% от контингента обучающихся основной и старшей школы | 5 |
| **Организация горячего питания** |
| 1.29 | -Своевременное заключение договора\контракта на организацию горячего питания с индивидуальным предпринимателем- Проведение контроля за организацией горячего питания, в том числе за исправностью холодильного и технологического оборудования-Организация работы бракеражной комиссии-Полнота охвата обучающихся горячим питанием | 3 б.2б.2б.от 94% до 100%- 3 б.от 70% до 93%- 2 б.от 50 % до 69%- 1 б. | 10 |

|  |
| --- |
| **Ведение автоматизированных информационных систем (АИС) в сфере образования** |
| 1.30 | Актуальность и корректность сведений в АИС«Учебник» | 1 балл | 9 |
| Актуальность и корректность сведений в АИС«ФИС ФРДО» | 1 балл |
| Актуальность и корректность сведений в АИС«ЕГИССО» | 1 балл |
| Актуальность и корректность сведений в АИС«Е-услуги. Образование» | 1 балл |
| Актуальность и корректность сведений в АИС«ФИОКО» | 1 балл |
| Актуальность и корректность сведений в АИС«Паспорт школы» | 1 балл |
| Актуальность и корректность сведений в АИС«Томская электронная школа (ТЭШ)» | 1 балл |
| Актуальность и корректность сведений на сайте bus.gov.ru | 1 балл |

|  |  |
| --- | --- |
| 2. | **ДОШКОЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ (мах.-105 баллов)** |
| Обеспечение в ОУ безопасных условий пребывания работников и воспитанников |
| 2.1 | Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников и педагогов, связанных с нарушением технических исанитарно- гигиенических норм | Отсутствие случаев травматизма | 10 |
| Энергетическая эффективность образовательного учреждения |
| 2.2 | Выполнение плана оргтехмероприятий | 100% выполнение плана | 2,5 |
| 2.3 | Выполнение плана потребления по лимитам энергоресурсов (с нарастающимитогом с начала года) в сопоставимых условиях | 100% выполнение плана | 2,5 |
| Эффективность финансово-экономической деятельности образовательного учреждения |
| 2.4 | Обеспечение положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (с нарастающим итогом) | Положительная динамика роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года - 10 балловОтсутствие положительной динамики роста средней заработной платы в сравнении с периодом прошлого года - 0баллов | 10 |
| 2.5 | Посещаемость детей ДОУ | менее 50 *%* от списочного состава - 0 балловот 51% до 65 *%* от списочного | 10 |

|  |
| --- |
| Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов |
| 2.6 | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов - 10 баллов.1 обоснованное обращение граждан по вопросам организации | 10 |
| Предписания и замечания контрольных и надзорных органов |
| 2.7 | Предписания и замечания контрольных и надзорных органов | Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных своевременнобез уважительной причины - 10 | 10 |
| Исполнительская дисциплина руководителя |
| 2.8 | Своевременное и качественное предоставление материалов, в соответствии с требованиями вышестоящих органов | Своевременное предоставление материалов, разработанных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах отдела образования - 5 балловПредоставление достоверной информации - 5 баллов |  |
| Благоустройство территории и здания ОУ |
| 2.9 | Благоустройство территории и здания ОУ | Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории - 10 баллов | 10 |

|  |
| --- |
| Информационное наполнение и регулярное обновление материалов сайта |
| 2.10 | Регулярное обновление материалов официального сайта ОУ | не реже одного раза в две недели | 10 |
| Квалификация педагогического и административно-управленческого персонала |
| 2.11 | Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ОУ и административно-управленческим персоналом | Своевременное прохождение курсов ПК педагогами ОУ и административноуправленческим персоналом - 10 балловНаличие случаев несвоевременного прохождения курсов ПК- 0 баллов | 10 |
| Обеспечение своевременности и полноты сбора своевременности родительской платы, родителями (законными представителями) |
| 2.12 | Обеспечение своевременности и полноты сборародительской платы, родителями (законными представителями) | менее 50 % - 0 баллов.от 51% до 79% -5 баллов.от 80 % до 100% своевременнойоплаты -10 баллов. | 10 |
| Муниципальное задание |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.13 | Своевременное предоставление установленной отчетности по выполнению муниципального задания на оказание муниципальных услуг образовательных учреждений | 100% | 10 |