



**«Удора» муниципальной районной администрации вельдан веськӧдланін
Управление образования администрации муниципального района «Удорский»**

ПРИКАЗ

с. Кослан

от « 01 » 04 2019 года

№ 01-06/251

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Удорского района

В соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 20.01.2010 № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя», постановлением администрации МР «Удорский» от 29.06.2018 года № 413 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Удорского района», в целях усиления заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций в повышении эффективности труда и качества оказываемых ими услуг,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Удорского района, в отношении которых администрация муниципального района «Удорский» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Положение), согласно приложению к данному приказу.
2. Ввести систему оплаты труда руководителей с 1 апреля 2019 года.
3. Установить, что заработная плата руководителей (без учета премий и ежемесячных доплат), устанавливаемая в соответствии с изменениями в систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и ежемесячных доплат), выплачиваемой до изменений в систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей руководителей и выполнения ими работ той же квалификации.
4. Признать утратившим силу приказ от 28.09.2017 года №01-06/787 «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций».

5. Главному специалисту Управления образования администрации МР «Удорский» (Ореховой Л. И.) довести до сведения образовательных организаций и муниципальных учреждений дополнительного образования критерии оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций и учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации муниципального района «Удорский».

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник
Управления образования



Е. Г. Осипова

**Положение
об оплате труда руководителей муниципальных образовательных
организаций Удорского района, в отношении которых
администрация муниципального района «Удорский» осуществляет
функции и полномочия учредителя**

**Раздел 1.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Удорского района, в отношении которых администрация муниципального района «Удорский» осуществляет функции и полномочия учредителя разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28 июня 2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя», постановлением администрации МР «Удорский» от 29 июня 2018 года № 413 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Удорского района», и определяет систему оплаты труда (далее - система оплаты труда) руководителей муниципальных образовательных организаций Удорского района, в отношении которых администрация муниципального района «Удорский» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – организации).

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады руководителей образовательных организаций;
- размеры повышения должностных окладов руководителей организаций;
- выплаты компенсационного характера руководителям организаций;
- выплаты стимулирующего характера руководителям организаций;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителей.

3. Система оплаты труда руководителей образовательных организаций устанавливается локальным нормативным актом Управления образования администрации МР «Удорский» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Коми, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

4. Система оплаты труда руководителей образовательных организаций формируется с учетом единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Основанием для оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций служит отчет о результатах самообследования деятельности образовательной организации по итогам предшествующего календарного года, размещаемый на официальном сайте организации в сети «Интернет» и направленный на бумажном носителе учредителю не позднее 20 апреля текущего года.

6. Данные отчета муниципальной образовательной организации позволяют оценить уровень эффективности деятельности руководителя образовательной организации по основным направлениям:

- эффективность реализации образовательной программы муниципальной образовательной организации;
- эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципальной образовательной организации;
- эффективность реализации государственно-общественного характера управления муниципальной образовательной организацией;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса.

7. По каждому направлению формируются и утверждаются критерии, позволяющие оценить деятельность руководителя муниципальной образовательной организации.

8. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов руководителю муниципальной образовательной организации.

9. Система показателей качества и результативности труда руководителей муниципальных образовательных организаций со значениями индикаторов утверждается настоящим Положением.

10. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций Управлением образования администрации МР «Удорский» (далее – Учредитель) создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят представители Учредителя, профсоюзов работников образования, общественности.

11. Экспертная комиссия на основе представленных руководителями муниципальных образовательных организаций Учредителю отчётов о результатах самообследования осуществляет оценку эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

12. Председателем комиссии является начальник Управления образования.

13. Оценка эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций производится по итогам

прошедшего календарного года.

14. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности руководителя образовательной организации в баллах.

15. Экспертная комиссия в месячный срок с начала рассмотрения отчета согласовывает решение о назначении и размере надбавки за интенсивность и высокие результаты работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола и в порядке, определенном нормативным правовым актом Учредителя, издается приказ о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям образовательных организаций с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

16. В случае несогласия с решением экспертной комиссии руководителю муниципальной образовательной организации предоставляется право обжалования результатов оценки экспертной комиссии путем подачи апелляции в течение трех рабочих дней со дня издания приказа о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

17. Из списка претендентов на установку надбавки за интенсивность и высокие результаты работы исключаются следующие категории руководителей муниципальных образовательных организаций, проработавшие менее трех месяцев в должности руководителя муниципальной образовательной организации, кроме назначенных на должность руководителя муниципальной образовательной организации из числа заместителей директора данной муниципальной образовательной организации и старших воспитателей дошкольных образовательных учреждений, либо по результатам конкурсного отбора.

18. Руководители образовательных организаций могут быть поощрены в индивидуальном порядке по результатам выполнения полномочий (заданий) особой важности и сложности, связанных с деятельностью образовательной организации. Размер денежного поощрения в каждом конкретном случае определяется решением аппаратного совещания Управления образования и утверждается приказом Управления образования.

19. Доплаты стимулирующего характера руководителей образовательных организаций могут быть сняты за объявление дисциплинарного взыскания «выговор» на срок до 3 месяцев. Решение о снятии доплаты, размере доплаты, подлежащей снятию, принимается аппаратным совещанием и утверждается приказом Управления образования.

20. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда руководителей образовательных организаций, утверждается руководителем Управления образования администрации МР «Удорский» с учетом мнения руководителей образовательных организаций.

Раздел 2.
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором с руководителем организации, заключаемым структурным подразделением, осуществляющим полномочия учредителя организации - Управлением образования администрации МР «Удорский».

Раздел 3.
РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов руководителей образовательных организаций	Размер повышения, в процентах к должностному окладу
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»)	25
2.	Руководителям организаций, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю организации	10
10.	Руководителям организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю организации	5

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

Раздел 4.
ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЯМ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты молодым специалистам организаций;
- 2) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия руководителя.

Поручаемая руководителю дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководителю может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого руководитель будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия руководителя.

Руководитель имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3. Другие доплаты руководителям организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Руководителям (молодым специалистам), прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу
--------------------------------	--

1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей.

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего приложения.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве руководителей по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в организациях в качестве руководителей, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения

указанных событий.

5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате руководителям организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

Раздел 5.
ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЯМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций могут быть установлены в размере до 100%.

2. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

3. Руководителям образовательных организаций в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам за качество выполняемых работ.

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	<p>Руководителям организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5*

4. В организациях образования надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 раздела 4 настоящего приказа.

4.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

3) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

4.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада руководителя без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям образовательных организаций с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Организаций устанавливаются приказами структурных подразделений администрации муниципального района «Удорский», осуществляющих полномочия учредителя, с учетом достижения показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности Организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций,

определяются структурными подразделениями администрации муниципального района «Удорский», осуществляющими полномочия учредителя.

5.1. Показатели эффективности профессиональной деятельности руководителя дошкольной образовательной организации

1. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	количество баллов
1.1. Наличие победителей и призеров очных конкурсов и соревнований муниципального, республиканского, федерального уровней среди обучающихся	до 3
1.2. Организация на базе образовательной организации новых моделей предоставления услуг дошкольного образования (предусматривает охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав ОО), группы кратковременного пребывания, группы предшкольной подготовки, группы семейного воспитания, группы выходного дня, консультативные пункты)	до 2
1.3. Организация сетевого взаимодействия с другими учебными заведениями	2
2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
2.1. Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию	более 50% - 1 более 70% - 2
3. Инновационная деятельность	
3.1. Участие в инновационной деятельности по модернизации общего образования федерального, регионального, муниципального уровня, закрепленного соответствующим приказом, в том числе работа в статусе республиканской инновационной площадки	2
3.2. Наличие достижений (награды, гранты) у образовательной организации	до 5
3.3. Наличие победителей и призеров среди педагогов в мероприятиях муниципального, республиканского и федерального уровней (КРИРО, УО МР очно/заочно, иные очно)	до 2
3.4. Участие в организации и проведении муниципальных мероприятий на базе образовательной организации (не учитывается предоставление базы ОО для проведения мероприятий)	до 2
3.5. Реализации Концепции развития этнокультурного образования	2
4. Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации	
4.1. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей. Повышение показателя индекса здоровья обучающихся	до 2
4.2. Доля обучающихся, выполнивших нормативы ГТО, к общему количеству обучающихся, принявших участие в выполнении нормативов ГТО	более 30% - 1 более 50% - 2
4.3. Отсутствие случаев травм обучающихся, произошедших по вине ОО	2
4.4. Благоустройство территории и здания образовательной организации	2

5. Эффективность работы по профилактике, безнадзорности и противоправных деяний среди несовершеннолетних	
5.1. Положительная динамика снижения количества семей «группы риска», обучающихся, состоящих на профилактических учетах, пропусков занятий без уважительной причины	2
6. Эффективность управленческой деятельности	
6.1. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан по вопросам оказания муниципальных услуг	3
6.2. Наличие программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с учредителем	2
6.3. Наличие и своевременное обновление (при необходимости) паспортов (энергетический, пожарная декларация, антитеррор, декларация по оценке качества труда, паспорт доступности и др.), учредительных документов	2
6.4. Своевременное и качественное предоставление информации и отчетов в соответствии с требованиями вышестоящих органов	2
6.5. Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы (принятие мер к обеспечению оплаты)	2
7. Публичность деятельности ДОУ	
7.1. Наличие постоянных публикаций в СМИ, на официальном сайте о работе ДОУ	2
Всего баллов	45
% доплаты	

5.2. Показатели эффективности профессиональной деятельности руководителя организации дополнительного образования

1. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	количество баллов
1.1. Сохранность контингента обучающихся от первоначального комплектования	2
1.2. Наличие победителей и призёров очных конкурсов и соревнований муниципального, республиканского и федерального уровней среди обучающихся	до 2
1.3. Организация на базе образовательной организации новых моделей предоставления услуг дополнительного образования	2
1.4. Организация сетевого взаимодействия (кроме школ)	2
2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
2.1. Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию	более 50% - 1 более 70% - 2
3. Инновационная деятельность	
3.1. Участие в инновационной деятельности по модернизации дополнительного образования федерального, регионального, муниципального уровня, закрепленного соответствующим приказом, в том числе работа в статусе республиканской инновационной площадки	2
3.2. Наличие достижений (награды, гранты) у образовательной организации	5

3.3. Наличие победителей и призеров среди педагогов в мероприятиях муниципального, республиканского и федерального уровней (КРИРО, УО МР очно/заочно, иные очно)	до 2
3.4. Участие в организации и проведении муниципальных мероприятий на базе образовательной организации (не учитывается предоставление базы ОО для проведения мероприятий)	до 2
3.5. Организация деятельности клубов, школьных музеев, мини музейных комнат, комнат юнармейца, иных детских и молодежных комнат, центров (при наличии локального акта)	до 2
4. Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации	
4.1. Отсутствие случаев травм обучающихся, произошедших по вине ОО	2
4.2. Благоустройство территории и здания образовательной организации	2
5. Эффективность работы по профилактике, безнадзорности и противоправных деяний среди несовершеннолетних	
5.1. Доля учащихся, состоящих на учётах в системе профилактики, охваченных услугами дополнительного образования в течение учебного года от общего количества обучающихся, стоящих на учётах в системе профилактики	30-50% - 1 более 50% - 2
5.2. Организация и проведение профилактических мероприятий с учащимися во время школьных каникул (тематические лекции, беседы, круглые столы и т. п.)	2
5.3. Организация отдыха (ДОЛ) обучающихся в каникулярное время, вовлечение учащихся, состоящих на учете в КПДН и ЗП, в организованный отдых	до 2
5.4. Организация ЛТО обучающихся в каникулярное время, вовлечение учащихся, стоящих на учете в КПДН и ЗП в организованный отдых	до 2
6. Эффективность управленческой деятельности	
6.1. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан по вопросам оказания муниципальных услуг	2
6.2. Наличие программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с учредителем	2
6.3. Наличие и своевременное обновление (при необходимости) паспортов (энергетический, пожарная декларация, антитеррор, декларация по оценке качества труда, доступности и др.), учредительных документов	2
6.4. Своевременное и качественное предоставление информации и отчетов в соответствии с требованиями вышестоящих органов	2
7. Публичность деятельности организации дополнительного образования	
7.1. Наличие постоянных публикаций в СМИ, на официальном сайте о работе ОО	2
Всего баллов	45
% доплаты	

5.3. Показатели эффективности профессиональной деятельности руководителя общеобразовательной организации (в т.ч. с наличием дошкольных групп)

1. Эффективность обеспечения доступности качественного образования	количество баллов
1.1. Отсутствие выпускников, не набравших минимальный балл по учебным предметам при сдаче ЕГЭ	3
1.2. Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании в основной период проведения ОГЭ	3
1.3. Наличие победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников, очных конкурсов, соревнований, муниципального, республиканского, федерального уровней среди обучающихся	3 4 5
1.4. Организация на базе образовательной организации новых моделей предоставления услуг дошкольного образования (предусматривает охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав ОО), группы кратковременного пребывания, группы предшкольной подготовки, группы семейного воспитания, группы выходного дня, консультативные пункты)	до 2
1.5. Организация сетевого взаимодействия (взаимодействие с ВУЗами, другими учебными заведениями)	2
2. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
2.1. Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую категорию	более 50% - 1 более 70% - 2
3. Инновационная деятельность	
3.1. Участие в инновационной деятельности по модернизации общего образования муниципального, регионального, федерального уровня, закрепленного соответствующим приказом, в том числе работа в статусе республиканской инновационной площадки	2
3.2. Наличие достижений (награды, гранты) у образовательной организации: «Лучшая сельская школа» и других	до 5
3.3. Наличие победителей и призеров среди педагогов в конкурсах (мероприятиях) профессионального мастерства муниципального, республиканского и федерального уровней (КРИРО, УО МР очно/заочно, иные очно)	до 2
3.4. Участие в организации и проведении муниципальных мероприятий на базе образовательной организации (не учитывается предоставление базы ОО для проведения заседаний МО, совещаний и др.)	до 2
3.5. Сохранение количества классов, контингента обучающихся, изучающих коми язык (как родной/ как государственный)	2
3.6. Организация профильного обучения, создание кадетских классов	до 2
4. Создание здоровьесберегающей среды в образовательной организации	
4.1. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей. Повышение показателя индекса здоровья учащихся	до 2

4.2. Доля обучающихся, выполнивших нормативы ГТО, к общему количеству обучающихся, принявших участие в выполнении нормативов ГТО	более 50% - 1 более 70% - 2
4.3. Отсутствие случаев травм обучающихся, произошедших по вине ОО	2
4.4. Благоустройство территории и здания образовательной организации	до 2
5. Эффективность работы по профилактике, безнадзорности и противоправных деяний среди несовершеннолетних	
5.1. Положительная динамика снижения количества учащихся, состоящих на различных профилактических учетах, количества преступлений и иных правонарушений, совершенных учащимися	2
5.2. Наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	2
5.3. Организация отдыха (ДОЛ, ЛТО и др.) обучающихся в каникулярное время, вовлечение обучающихся, состоящих на различных профилактических учетах, в организованный отдых	до 2
6. Эффективность управленческой деятельности	
6.1. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан по вопросам оказания муниципальных услуг	2
6.2. Наличие программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с учредителем	2
6.3. Наличие и своевременное обновление (при необходимости) паспортов (энергетический, пожарной декларации, антитеррор, декларация по оценке качества труда, доступности и др.), учредительных документов	2
6.4. Своевременное и качественное предоставление информации и отчетов в соответствии с требованиями вышестоящих органов	2
6.5. Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы (принятие мер к обеспечению оплаты)	2
6.6. Обеспечение безопасности обучающихся при перевозке школьными автобусами (при ежедневном подвозе обучающихся к месту учебы и обратно/при еженедельном подвозе обучающихся в интернат и обратно)	2
7. Публичность деятельности школы	
7.1. Наличие постоянных публикаций в СМИ о работе школы	2
Всего баллов	60
% доплаты	