**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ КАРГАПОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 29.11.2024 г. № 1469

р.п. Каргаполье

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных казенных образовательных организаций и муниципальных бюджетных организаций дополнительного образования Каргапольского муниципального округа**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Курганской области от 20.05.2013 года № 210 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области», Администрация Каргапольского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных образовательных организаций и муниципальныхбюджетных организаций дополнительного образования Каргапольского муниципального округасогласно Приложению к настоящему Постановлению. Положение вступает в законную силу с 01 ноября 2024 года.

2. Управлению образования Администрации Каргапольского района при формировании фондов оплаты труда руководителей муниципальных казенных образовательных организаций и муниципальныхбюджетных организаций дополнительного образования Каргапольского муниципального округа руководствоваться настоящим Постановлением.

3. Обнародовать настоящее постановление в информационном листке «Вестник Каргапольского муниципального округа» и разместить в сети «Интернет» на официальном сайте Администрации Каргапольского муниципального округа Курганской области.

4. Постановление от 03.07.2023 года № 662 «О внесении изменений в постановление Администрации Каргапольского муниципального округа от 24.01.2024 года № 58 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных общеобразовательных организаций Каргапольского муниципального округа Курганской области» признать утратившим силу с 01.11.2024 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Каргапольского муниципального округа по социальным вопросам.

Глава Каргапольского муниципального округа Е.Е.Ленков

ууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууууиииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииииии

Приложение к Постановлению Администрации Каргапольского муниципального округа от 29.11.2024 года № 1469 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных казенных образовательных организаций и муниципальных бюджетных организаций дополнительного образования Каргапольского муниципального округа»

**Положение об оплате труда руководителей**

**муниципальных казенных образовательных организаций и муниципальных бюджетныхорганизаций дополнительного образования**

**Каргапольского муниципального округа Курганской области**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных казенных образовательных учреждений и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Каргапольского муниципального округа (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Курганской области «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области», Постановления Администрации Каргапольского района от 27 декабря 2007 года № 1230 «Об утверждении перечня должностей работников муниципальных образовательных учреждений р.п. Каргаполье, р.п.Красный Октябрь, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности», [Постановления Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года № 366 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области"](garantF1://18265886.0), Постановления Администрации (Правительства) Курганской области от 26 июня 2006 года № 217 «Об утверждении порядков и условий применения выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений Курганской области, занятым на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных», Рекомендаций Департамента образования и науки Курганской области по вопросам оплаты труда руководителей образовательных организаций с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда руководителей муниципальных казенных образовательных учреждений и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Каргапольского муниципального округа (далее – учреждения), обеспечения заинтересованности руководителей учреждений в конечных результатах труда.

2. Заработная плата руководителя состоит из базового должностного оклада, повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, коэффициента масштаба управления, выплат компенсационного характера, стимулирующего характера, премиальных выплат, денежных поощрений.

3. Условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформленном в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4. Руководителям образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому должностному окладу. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учредителем учреждений. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового должностного оклада на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного

года. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых впроцентах к минимальному базовому окладу, за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

5. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к минимальному базовому окладу руководителей образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа). При определении перечня должностей работников организаций, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 % размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, руководствоваться Постановлением Администрации Каргапольского района от 27.12.2007 года № 1230.

Система оплаты труда, включая размеры базовых должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премиальных выплат, устанавливается по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Учредитель несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда руководителей в соответствии с действующим законодательством.

**Раздел II. Формирование фонда оплаты труда руководителей учреждений**

7. Фонд оплаты труда руководителей учреждений на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

8. Фонд оплаты труда руководителей учреждений состоит из базовой и стимулирующей (премиальной) частей:

ФОТ = ФОТб + ФОТсп, где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТсп – стимулирующая (премиальная) часть фонда оплаты труда.

9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей учреждений.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

ФОТб = До + Дк, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

До - должностные оклады руководителей учреждений;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные [разделом IV](#sub_500) настоящего Положения.

**Раздел III. Порядок и условия оплаты труда руководителей**

10. Заработная плата руководителя состоит из базового должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего (премиального) характера.

Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, составляет 0,25 от минимального базового оклада.

Размер базового должностного оклада руководителя определяется по следующей формуле:

Др=Мбо х 1,25 х Кму, где:

Мбо (минимальный базовый оклад) руководителя, равный для руководителей:

-дошкольных образовательных учреждений 30 000 руб.;

-общеобразовательных учреждений 35 000 руб.;

-учреждений дополнительного образования 30 000 руб.

1,25 коэффициент, учитывающий работу в сельской местности.

Кму (коэффициент масштаба управления) руководителя, который устанавливается приказом учредителя образовательного учреждения на соответствующий учебный год.

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Коэффициент масштаба управления | | |
| муниципальные казенные общеобразовательные учреждения | муниципальные казенные дошкольные образовательные учреждения | муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования |
| 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 2 | 1,25 | 1,25 | 1,25 |
| 3 | 1,4 | 1,4 | 1,4 |
| 4 | 1,6 | х | х |

Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы (наличие в образовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования более 30% обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей), составляет 0,10 от базового должностного оклада.

Установление образовательным учреждениям и учреждениям дополнительного образования групп по оплате труда руководителей производится приказом учредителя учреждений сроком на учебный год в соответствии с Таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Численность учащихся (воспитанников, детей) | Группа по оплате труда руководителей |
| Дошкольные образовательные учреждения | |
| до 200 человек | 1,0 |
| от 201 до 400 человек | 1,25 |
| свыше 401 человек | 1,4 |
| Общеобразовательные учреждения | |
| до 200 человек | 1,0 |
| от 201 до 500 человек | 1,25 |
| от 501 до 1000 человек | 1,4 |
| свыше 1001 человек | 1,6 |
| Учреждения дополнительного образования | |
| до 500 человек | 1,0 |
| от 501 до 1000 человек | 1,25 |
| свыше 1001 человек | 1,4 |

В случаях, когда руководителю учреждения предусмотрено повышение базового должностного оклада по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада без учета повышения по другим основаниям, за исключением коэффициента за работу в сельской местности.

Решение о введении и размере соответствующих повышающих коэффициентов принимается в отношении руководителей учреждений Учредителем.

Повышающие коэффициенты к базовому должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

11. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

12. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего и премиального характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

13. Руководителям учреждений производятся иные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

**Раздел IV. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений при наличии оснований для их выплаты.

15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления руководителям учреждений устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством.

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера.

17. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- работа в местностях с особыми климатическими условиями (15% к общей сумме начисленной заработной платы);

- наличие филиала (10% от базового должностного оклада);

- организация подвоза (10% от базового должностного оклада).

18. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении без учета повышающих коэффициентов, кроме коэффициента за работу в сельской местности. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

19. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации руководителям, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

20. Доплата за совмещение профессий без освобождения от работы устанавливается руководителю при совмещении им профессий (должностей), и определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет 10 000 рублей в месяц. Срок, на который устанавливается доплата за совмещение профессии, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

**Раздел V. Порядок и условия установления стимулирующих**

**и премиальных выплат**

21. В рамках стимулирующего фонда руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат:

- премиальная выплата (50% от базового должностного оклада). При установлении данной выплаты руководителям учреждений рекомендуется учитывать:

-успешное и добросовестное исполнение руководителем своих обязанностей в соответствующем периоде;

-инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-высокие результаты в работе;

- ежеквартальная выплата (10 000 рублей в квартал). Данная выплата устанавливается руководителям ежеквартально. Возможна выплата ежеквартальной премии ежемесячно. Размер выплаты при ежемесячном начислении определяется по формуле:

10000\*4 кв./12мес.=3 333 рублей.

22. С целью поощрения руководителей за результаты труда по итогам работы Учредитель может принять решение о выплатах премии по итогам года. Критерии для установления и определения размера премиальной выплаты определены в Приложении 1 к настоящему

Положению. Максимальный размер премиальной выплаты 150% от базового должностного оклада руководителя.

23. Руководителям учреждений в абсолютном размере может быть установлена дополнительная премиальная выплата в связи с профессиональным праздником, к Международному дню 8 марта, ко Дню защитника Отечества 23 февраля, ко Дню органа местного самоуправления. Решение об установлении дополнительных премиальных выплат принимает Учредитель учреждения.

24. Установление стимулирующих и премиальных выплат производится по приказу Учредителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

25. Руководитель может быть полностью лишен премиальных выплат в следующих случаях:

-нарушение Устава учреждения;

-нарушение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

-нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья учащихся/воспитанников, инструкций по охране труда;

-нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;

-низкие результаты работы;

-недобросовестное исполнение руководителем своих обязанностей;

-некачественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.

26. Решение о лишении премиальных выплат устанавливается приказом Учредителя.

**Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда**

27. Руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь из фонда оплаты труда.

28. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Учредитель по основаниям и в порядке, установленном Коллективным договором, на основании письменного заявления работника.

29. Материальная помощь руководителям выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

30. Руководителям учреждений при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера по основаниям и в порядке, установленным Коллективным договором учреждения.

Приложение 1к Положению об оплате труда руководителей муниципальных казенных образовательных учреждений, муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Каргапольского муниципального округа Курганской области

**Критерии и показатели эффективности деятельности руководителей**

**для установления и определения размера премиальной выплаты по итогам года**

**I. Для руководителей казенных общеобразовательных учреждений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критериев оценки эффективности деятельности руководителя | Показатель оценки эффективности | Значение показателя | Количество баллов |
| **I. Основная деятельность муниципального учреждения** | | | | |
| 1 | Выполнение казенными учреждениями - объемных показателей деятельности | Охват учреждением обучающихся закрепленной территории | Не менее 100% | 1-0 |
| 2 | Организация питания | Отсутствие нарушений в организации питания | Да/нет | 1-0 |
| 2 | Наличие условий осуществления образовательной деятельности | Наличие оборудованных специализированных кабинетов для осуществления образовательной деятельности (учебные мастерские, спортивные залы, спортивные площадки, лаборатории) | Да/нет | 1-0 |
| Обеспечение условий для предоставления обучающимся психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | Да/нет | 1-0 |
| Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством | Да/нет | 1-0 |
| Наличие паспорта безопасности, декларации пожарной безопасности с актуальными сведениями | Да/нет | 1-0 |
| Своевременность подачи декларации на сайт государственной информационной системы «Энергоэффективность» | Да/нет | 1-0 |
| Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся | Да/нет | 3-0 |
| Совершение обучающимися ОО/сотрудниками ОО административных (уголовных) правонарушений | Да/нет | 2-0 |
| Численность обучающихся ОО, находящихся на учете в наркологическом диспансере: | Отсутствие/  отрицательная динамика  присутствие/  положительная динамика | 0  1 |
| Наличие пункта сдачи ЕГЭ/ОГЭ | Да/нет | 1-0 |
| Полнота реализации образовательных программ | Не менее 100% | 1-0 |
| 3 | Реализация образовательных программ | Доля обучающихся, прошедших государственную итоговую аттестацию и получивших документ об образовании (9 и 11 классы) | Не менее 100% | 3-0 |
| Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по математике | равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом;  выше в сравнении с прошлым учебным годом | 1-0 |
| Средний балл результатов ОГЭ (ГИА) в 9-х классах по русскому языку | равен или ниже в сравнении с прошлым учебным годом;  выше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  3 |
| Охват обучающихся программами дополнительного образования | Не менее 60% | 1-0 |
| Наличие лагеря с дневным пребыванием в летний период и реализация профильных смен с учетом национального проекта «Образования» | Да/нет | 3-0 |
| 4 | Наличие победителей и призеров в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах (показатели формируются ежегодно до проведения следующих мероприятий соответствующего уровня) | Наличие победителей и призеров в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах регионального уровня | Да/нет | 2-0 |
| Наличие победителей и призеров в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах международного уровня, федерального (общероссийского) | Да/нет | 3-0 |
| **Итого по разделу(max):** | | | | **31** |
| **II. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина** | | | | |
| 5 | Выполнение требований действующего законодательства, исполнительской дисциплины | Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб участников образовательных отношений | Да/нет | 1-0 |
| Своевременное устранение замечаний надзорных органов | Да/нет | 1-0 |
| 6 | Своевременность и полнота предоставления бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности, соблюдение сроков и полноты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности | Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте в сети Интернет [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) за квартал, предшествующий отчетному (показатель формируется ежеквартально) | Да/нет | 1-0 |
| Соблюдение полноты, своевременности и качества предоставления бухгалтерской отчетности и иных документов учредителю | Да/нет | 1-0 |
| Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | Да/нет | 1-0 |
| 7 | Выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждений | Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов графиков учреждения, других сведений и их качество | Да/нет | 2-0 |
| Отсутствие предписаний Федеральной антимонопольной службы и обоснованных жалоб от участников закупок | Да/нет | 1-0 |
| Своевременное планирование закупок и обеспечение исполнения плана-графика | Да/нет | 2-0 |
| **Итого по разделу(max):** | | | | **10** |
| **III. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами** | | | | |
| 8 | Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения | Участие руководителя в различных советах на региональном и федеральном уровнях | Да/нет | 1-0 |
| Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации педагогических работников (не реже чем один раз в три года) | Да/нет | 2-0 |
| 9 | Развитие кадрового потенциала | Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах уровня субъекта РФ и выше | Да/нет | 1-0 |
| Наличие победителей (лауреатов) среди педагогических работников в профессиональных конкурсах уровня субъекта РФ и выше | Да/нет | 3-0 |
| Наличие вакансий на должности педагогических работников: | Да/нет | 1-0 |
| Доля педагогических работников, соответствующих квалификационным требованиям, профессиональным стандартам | Не менее 95% | 1-0 |
| Доля педагогических работников, соответствующих квалификационным требованиям, профессиональным стандартам | Не менее 95% | 2-0 |
| **Итого по разделу(max):** | | | | **11** |
| **Итого (max)** | | | | **52** |

**II. Для руководителей бюджетных учреждений дополнительного образования**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критериев оценки эффективности деятельности руководителя | Показатель оценки эффективности | Значение показателя | Количество баллов |
| **I. Основная деятельность муниципального учреждения** | | | | |
| 1 | Выполнение работ казенными учреждениями - объемных показателей деятельности | Сохранность контингента учреждения | Ниже/на предыдущем уровне  выше | 0  1 |
| 2 | Наличие условий осуществления образовательной деятельности | Наличие оборудованных специализированных учебных кабинетов для осуществления образовательной деятельности, спортивных залов, площадок и т.д. | Да/нет | 1-0 |
| Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством | Да/нет | 1-0 |
| Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий образовательного учреждения | Да/нет | 1-0 |
| Наличие паспорта безопасности, декларации пожарной безопасности, паспорта доступности с актуальными сведениями | Да/нет | 1-0 |
| Своевременность подачи декларации на сайт государственной информационной системы «Энергоэффективность» | Да/нет | 1-0 |
| Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время образовательной деятельности | Да/нет | 3-0 |
| 3 | Реализация дополнительных образовательных программ | Полнота реализации дополнительных образовательных программ | Не менее 100% | 0-1 |
| Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) | Да/нет | 1-0 |
| Наличие авторских программ, реализуемых в образовательном учреждении | Да/нет | 2-0 |
| 4 | Наличие победителей и призеров в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах (показатели формируются ежегодно до проведения следующих мероприятий соответствующего уровня) | Наличие победителей и призеров в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах международного уровня | Да/нет | 3-0 |
| Наличие победителей и призеров в соревнованиях, конкурсах, фестивалях федерального, олимпиадах (общероссийского) уровня | Да/нет | 3-0 |
| Наличие победителей и призеров в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах регионального уровня | Да/нет | 2-0 |
| 5 | Участие в грантовых конкурсах | Получение грантов на реализацию программ дополнительного образования | Да/нет | 3-0 |
| **Итого(max)** | | | | **24** |
| **II. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина** | | | | |
| 6 | Выполнение требований действующего законодательства, исполнительской дисциплины | Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб участников образовательных отношений | Да/нет | 1-0 |
| Своевременное устранение замечаний надзорных органов | Да/нет | 1-0 |
| 7 | Своевременность и полнота предоставления бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности, соблюдение сроков и полноты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности | Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте в сети Интернет [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) за квартал, предшествующий отчетному (показатель формируется ежеквартально) | Да/нет | 1-0 |
| Соблюдение полноты, своевременности и качества предоставления бухгалтерской отчетности и иных документов учредителю | Да/нет | 1-0 |
| Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | Да/нет | 1-0 |
| 8 | Выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждений | Своевременное планирование закупок и обеспечение исполнения плана-графика | Да/нет | 3-0 |
| Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов графиков учреждения, других сведений и их качество | Да/нет | 3-0 |
| Отсутствие предписаний Федеральной антимонопольной службы и обоснованных жалоб от участников закупок | Да/нет | 2-0 |
| **Итого(max)** | | | | **15** |
| **III. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами** | | | | |
| 9 | Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения | Участие руководителя в экспертных комиссиях регионального уровня | Да/нет | 1-0 |
| Участие руководителя в различных советах на региональном и федеральном уровнях | Да/нет | 1-0 |
| 10 | Развитие кадрового потенциала | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации педагогических работников (не реже чем один раз в три года) | Да/нет | 1-0 |
| Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах уровня субъекта РФ и выше | Да/нет | 2-0 |
| Наличие победителей (лауреатов) среди педагогических работников в профессиональных конкурсах уровня субъекта РФ и выше | Да/нет | 1-0 |
| Укомплектованность педагогическими кадрами | Не менее 98% | 1-0 |
| Текучесть кадров | Не более 5% | 1-0 |
| Доля педагогических работников, соответствующих квалификационным требованиям, профессиональным стандартам | Не менее 95% | 1-0 |
| Доля молодых специалистов до 35 лет | Не менее 18% | 1-0 |
| **Итого по разделу (max):** | | | | **10** |
| **ИТОГО (max):** | | | | **47** |

**III. Для руководителей казенных дошкольных образовательных учреждений**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критериев оценки эффективности деятельности руководителя | Показатель оценки эффективности | Значение показателя | Количество баллов |
| **I. Основная деятельность муниципального учреждения** | | | | |
| 1 | Выполнение работ, казенными учреждениями - объемных показателей деятельности | Охват казенным учреждением обучающихся закрепленной территории | Не менее 100% | 0-1 |
| 2. | Наличие условий осуществления образовательной деятельности | Наличие оборудованных специализированных кабинетов для осуществления образовательной деятельности (спортивные залы, спортивные площадки) | Да/нет | 1-0 |
| Обеспечение условий для предоставления обучающимся (воспитанникам) психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | Да/нет | 1-0 |
| Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством | Да/нет | 1-0 |
| Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий образовательного учреждения | Да/нет | 1-0 |
| Наличие паспорта безопасности, декларации пожарной безопасности с актуальными сведениями | Да/нет | 1-0 |
| Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников) во время образовательной деятельности | Да/нет | 3-0 |
| 3 | Реализация образовательных программ | Результаты освоения образовательной программы воспитанниками | Не менее 100% | 0-1 |
| Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме | Да/нет | 1-0 |
| **Итого по разделу (max):** | | | | **11** |
| **II. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина** | | | | |
| 4. | Выполнение требований действующего законодательства, исполнительской дисциплины | Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб участников образовательных отношений | Да/нет | 3-0 |
| Своевременное устранение замечаний надзорных органов | Да/нет | 3-0 |
| 5 | Своевременность и полнота предоставления бюджетной и бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности, соблюдение сроков и полноты исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности | Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте в сети Интернет [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) за квартал, предшествующий отчетному (показатель формируется ежеквартально) | Да/нет | 1-0 |
| Соблюдение полноты, своевременности и качества предоставления бухгалтерской отчетности и иных документов учредителю | Да/нет | 1-0 |
| Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | Да/нет | 1-0 |
| 6 | Выполнение требований законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждений | Своевременное планирование закупок и обеспечение исполнения плана-графика | Да/нет | 3-0 |
| Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов графиков учреждения, других сведений и их качество | Да/нет | 3-0 |
| Отсутствие предписаний Федеральной антимонопольной службы и обоснованных жалоб от участников закупок | Да/нет | 2-0 |
| **Итого по разделу (max):** | | | | **17** |
| **III. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами** | | | | |
| 7 | Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения | Участие руководителя в экспертных комиссиях регионального уровня | Да/нет | 1-0 |
| Участие руководителя в различных советах на региональном и федеральном уровнях | Да/нет | 1-0 |
| 8 | Развитие кадрового потенциала | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации педагогических работников (не реже чем один раз в три года) | Да/нет | 1-0 |
| Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах уровня субъекта РФ и выше | Да/нет | 2-0 |
| Наличие победителей (лауреатов) среди педагогических работников в профессиональных конкурсах уровня субъекта РФ и выше | Да/нет | 1-0 |
| Укомплектованность педагогическими кадрами | Не менее 98% | 1-0 |
| Текучесть кадров | Не более 5% | 1-0 |
| Доля педагогических работников, соответствующих квалификационным требованиям, профессиональным стандартам | Не менее 95% | 1-0 |
| Доля молодых специалистов до 35 лет | Не менее 18% | 1-0 |
| **Итого по разделу (max):** | | | | **10** |
| **ИТОГО (max):** | | | | **39** |