

Согласовано.

Глава

Уржумского муниципального района

  
В.В.Силин



Утверждено:

приказ начальника

МКУ УО Уржумского района

№ 119 от «29» июня 2018г.

Согласовано.

Заместитель главы администрации

Уржумского муниципального района по бюджету

и финансам – начальник

управления финансов

  
Н.П.Градобоева



Согласовано:

Президент райкома

профсоюзов работников народного

образования и науки РФ

В.Г.Тольшев

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
УРЖУМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

г. Уржум 2018

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением главы администрации Уржумского муниципального района от 27 января 2009 года №5 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Уржумского муниципального района»( с последующими изменениями), примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Уржумского муниципального района Кировской области, утвержденным приказом начальника МКУ УО Уржумского района №118 от 29.06.2018г.

1. Порядок установления заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения.

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения Уржумского муниципального района Кировской области (далее – руководитель) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и Управлением образования администрации Уржумского муниципального района Кировской области, в зависимости от группы по оплате труда к которым учреждение относится. Порядок отнесения их к группам, должностные обязанности, основные требования, предъявляемые к руководителю учреждения, устанавливаются Управлением образования администрации Уржумского муниципального района Кировской области, примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Уржумского муниципального района Кировской области и настоящим положением.

1.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый на календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается администрацией Уржумского муниципального района, в кратности от 1 до 6.

1.4 Управлением образования администрации Уржумского муниципального района ежегодно (на тарификации), в соответствии с установленными приказом сроками, производится расчет заработной платы руководителя и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

## 2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, в соответствии с Постановлением главы администрации Уржумского муниципального района от 27 января 2009 года №5 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Уржумского муниципального района» (с последующими изменениями), примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Уржумского муниципального района Кировской области, утвержденным приказом начальника МКУ УО Уржумского района №118 от 29.06.2018г., и настоящим положением в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Положением об оплате труда руководителю предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время.

2.3. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах, локальных нормативных актах.

2.5. При переходе на отраслевую систему оплаты труда сохраняется выплата компенсационного характера в абсолютном размере руководителям, получавшим ее ранее.

2.6. За иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливаются выплаты компенсационного характера руководителям:

Учреждение, педагогическая работа	Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Руководитель учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками)	до 10
Оздоровительное образовательное учреждение санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении		до 10
Специальное коррекционное общеобразовательное учреждение (класс, группа) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья		до 10

2.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.7.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается руководителю при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается руководителю при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается руководителю в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на

который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.4. При выполнении преподавательской работы по совмещению, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, руководителям учреждений устанавливаются выплаты приказом Управления образования администрации Уржумского муниципального района, согласно Положения об оплате труда того учреждения, где осуществляется совмещение.

### 3. Выплаты стимулирующего характера для руководителя.

3.1. Управления образования администрации Уржумского муниципального района устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления устанавливаются трудовым договором, дополнительным соглашением, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда, на основании приказа, в соответствии с Постановлением главы администрации Уржумского муниципального района от 27 января 2009 года №5 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Уржумского муниципального района» (с последующими изменениями), примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Уржумского муниципального района Кировской области, утвержденным приказом начальника МКУ УО Уржумского района №118 от 29.06.2018г., и настоящим положением.

3.2. Руководителю производятся следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

3.3. Выплата за стаж непрерывной работы, устанавливается руководителю общеобразовательного учреждения, учитывается стаж работы руководителем и заместителем руководителя в учреждениях образования. В следующих размерах:

- за стаж административной работы от 1 года до 5 лет – до 5%;
- за стаж административной работы от 5 лет до 10 лет – до 10%;

- за стаж административной работы от 10 лет до 15 лет – до 15%;
- за стаж административной работы свыше 15 лет – до 20%;

Выплата за стаж осуществляется ежемесячно, а увеличение её размера осуществляется со дня достижения руководителем соответствующего стажа, на основании приказа управления образования.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки руководителя комиссией созданной управлением образования (тарификационной). Исчисление стажа работы производится в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Выплата за наличие ученой степени и почетного звания, устанавливаются по решению Управления образования для руководителей, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руководителя, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»; 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руководителя, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания.

Руководителям, имеющим знаки отличия в сфере образования и науки, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (медаль и нагрудные знаки), может выплачиваться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Рекомендуемый размер выплаты – 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания, знака отличия.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор руководителя со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

3.5. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается руководителям: директорам, начальникам, заведующим и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размер выплаты устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается руководителю в соответствии с критериями утвержденными Управлением образования администрации Уржумского муниципального района. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Управлением образования администрации Уржумского муниципального района персонально в отношении конкретного руководителя общеобразовательного учреждения.

Размер повышающего коэффициента — до 3,0.

3.5. Выплата за качество выполняемых работ, устанавливается руководителю в соответствии с критериями, утвержденными Управлением образования администрации Уржумского муниципального района. Решение о выплате за качество к окладу и его размерах принимается Управлением образования администрации Уржумского муниципального района персонально в отношении конкретного руководителя общеобразовательного учреждения.

3.6. Премияльные выплаты устанавливаются в зависимости от **исполнения** показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных Управлением образования администрации Уржумского муниципального района, на основании предоставленных руководителем сведений в управление образования ежеквартально, с выплатой ежемесячно одной третьей части установленной суммы.

Руководителю учреждения, имеющему дисциплинарное взыскание, данная выплата не устанавливается.

3.6.1. Премияльные выплаты к юбилейным датам устанавливаются в связи с 50-летием со дня рождения, в связи с 55-летием со дня рождения (для женщин), в связи с 60-летием со дня рождения (для мужчин). К другим круглым датам при наличии фонда оплаты труда.

Иные премияльные выплаты - выплаты к праздничным дням: Дню защитника Отечества (для мужчин), Международному женскому дню (для женщин), профессиональному празднику - Дню учителя, устанавливаются при наличии фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период (квартал) и иные премияльные выплаты за особые показатели и успехи в работе, производятся по приказу управления образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.7. Группа по оплате труда руководителю определяется не чаще одного раза в год Управлением образования администрации Уржумского муниципального района в устанавливаемом им порядке (на тарификации) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных критериев.

3.8. При установлении группы контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям, дошкольным группам, интернатам по списочному составу на 1 сентября.

4. Другие вопросы.

4.1. Предоставление преподавательской работы руководителю в том же образовательном учреждении осуществляется с разрешения управления образования. Руководителю образовательного учреждения разрешена учебная нагрузка не более 12 часов.

С согласия начальника управления образования администрации Уржумского муниципального района учебная нагрузка может быть увеличена при производственной необходимости.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.2. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения управления образования.

II. Порядок замещения вакантной должности руководителя учреждения образования.

1. Замещение вакантной должности руководителя учреждения образования производится на основании Положения утвержденного администрацией Уржумского муниципального района.



ПРИЛОЖЕНИЕ №1.

УТВЕРЖДЕН

Приказом МКУ «Управление образования администрации Уржумского муниципального района» от 29.06.2018г. №118

Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя, устанавливается нормативными актами управления образования Уржумского муниципального района Кировской области.

Тип учреждения	Численность обучающихся	Группа по оплате труда	Должностной оклад руководителя учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения
<b>1. Общеобразовательные учреждения (ОУ)</b>				
<b>1. Средние общеобразовательные учреждения</b>	более 350	1	18720	6
<b>1.1. Средние и основные общеобразовательные учреждения</b>	От 100 до 350	2	13728	6
<b>1.2. Средние, основные и начальные ОУ</b>	До 100	3	11232	6

## ПРИЛОЖЕНИЕ №2.

К положению об оплате труд  
руководителя общеобразовательного  
учреждения Уржумского муниципального района.

### Критерии за персональный повышающий коэффициент:

1. Выплата за персональный повышающий коэффициент руководителям муниципальных казённых общеобразовательных учреждений Уржумского муниципального района устанавливается в размере 0,3 в пределах фонда оплаты труда:

1.1. Выполнение заданий Управления образования администрации Уржумского муниципального района, качество управленческой и экономической деятельности в размере до 0,1;

1.2. Проведение учреждением систематически районных и областных мероприятий, в размере до 0,1;

1.3. наличие угольной кочегарки до 0,1;

1.4. наличие школьного интерната до 0,1;

1.5. наличие дошкольных групп, филиала, отделения дошкольного и общего образования, дополнительных зданий для образовательной деятельности до 0,1;

1.6. наличие школьного автобуса до 0,1.

### ПРИЛОЖЕНИЕ №3.

К положению об оплате труда  
руководителя общеобразовательного  
учреждения Уржумского  
муниципального района.

#### **Критерии за качество работы:**

Устанавливаются в пределах фонда оплаты труда:

- за участие в инновационной деятельности (опорная школа, пилотная площадка, инновационная площадка, наличие публикаций), до 25%;
- за организацию профильного обучения, до 25%;
- за информатизацию образовательного процесса, до 25%;
- качество образования по итогам года выше районного не менее чем на 10%, до 25%.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4.

УТВЕРЖДЕНЫ

Приказом МКУ «Управление образования администрации Уржумского муниципального района» от 29.06.2018г. №118

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
**эффективности деятельности руководителя МКОУ СОШ(ООШ)**

за \_\_\_ квартал 20\_\_ года

№ п/п	Направление	№ показателя	Наименование показателя	Количество баллов	Показатель эффективности деятельности ОУ и балл
1.	2.		3.	4.	5.
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства	1.1.	Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов(проверяющий орган, дата)	2 б. – предписания отсутствуют или исполнены в срок 1 б. – предписания исполнены с нарушением срока 0 б. – предписание исполнено частично 2 б. – предписание не исполнено	
		1.2.	Отсутствие отрицательных заключений, проверяющих органов	0 б. – утверждение не проверялось 1 б. – выявлены незначительные нарушения 1 б. – выявлены значительные нарушения	
		1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации (дата жалобы, от кого)	1 б. – жалобы отсутствуют полностью 0 б. – жалобы есть, но они не обоснованы 1 б. – обоснованные жалобы есть	
Максимальное количество баллов по направлению – 4 Максимальное количество поощающих баллов – 4					
2.	Качество управления ОО	2.1.	Наличие действующего органа государственного общественного	1 б. – ОГОУ эффективно работает, имеется соответствующая	

		управления (ОГОУ) (количество заседаний, рассматриваемые вопросы, дата проведения)	документация 0 б. – ОГОУ формально существует, но не работает -2 б. – ОГОУ отсутствует	
	2.2.	Количество обучающихся зарегистрированных на сайте для сдачи норм ГТО	1 б. – зарегистриров-х 80% 0 б. – 50-80% -2 б. – менее 50%	
	2.3.	Количество выпускников поступивших в ВУЗы и СУЗы Кировской области (заполняется только в 3 квартале)	3 б. – 90% 0 б. – от 70 до 90% -1 б. – менее 70%	
	2.4.	Доля работников, относимых к основному персоналу (норма: 60:40) (указать факт, ежеквартально)	1 б. – выше среднего показателя по муниципальным организациям данного типа 0 б. – отклонение от среднего показателя $\pm 10\%$ -1 б. – ниже среднего показателя более чем на 10%	
	2.5.	Отношение норматив- ной и фактической средней наполняемости дошкольных групп и классов План: Город (кл) – 25 Село (кл) – 14, д/группы: разновозр.-15, одновозр.-20.	2 б. – норма и отклонение от среднего показателя $\pm 10\%$ -1 б. – мене 1,2	Факт: Город (кл) – Село (кл) – д/группы:разно возр.- одновозр.-.
	2.5.1.	Средняя посещаемость д/групп за квартал, с разбивкой по месяцам. Количество не организованных детей: от 3 до 7 лет.	2 б – 80-100% -2 б – ниже 80%	не организов-х детей: от 3 до 7 лет-
	2.6.	Доля педагогических работников, аттестаован- ных на квалификацион- ные категории всего - % за квартал - %	2 б. – 80% и более 1 б. – от 60 до 79% -1 б. – менее 40%	всего - %, за квартал - %
	2.7.	Участие педагогов организации в	1 б. – за каждого участника конкурса	

			конкурсах профессионального мастерства (дата, подтверждающей документ)	профессионального мастерства	
		2.8.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет (2018 год средний показатель по району 11%)	1 б. – средний показатель и отклонение от среднего показателя $\pm 10\%$ -1 б. – ниже среднего показателя более чем на 10%	
		2.9.	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности . Наличие выговоров.	2 б. – замечания отсутствуют -2 б. – сроки и качество предоставления отчетов нарушены, наличие не снятого выговора	
		2.10.	Организация повышения квалификации кадров (ПК) факт:	2 б. – отсутствие педагогов, не прошедших ПК (не менее 72 ч) в течение 3 лет - 2 б. – наличие педагогов, не прошедших ПК (не менее 72ч) в течение 3 лет	

Максимальное количество баллов по направлению – 18  
Максимальное количество понижающих баллов – 15

3.	Информационная открытость организации	3.1.	Соответствие структуры сайты требованиям законодательства	2 б. – сайт соответствует требованиям законодательства и регулярно обновляется -1 б. – сайт соотв-т треб.законодат., но регулярно не обновляется	
		3.2.	Наличие публичной отчетности организации, дата выступления, дата размещения на сайте(оценивается 1 раз в год при проведении). Размещение на сайте самообследования до 20 апреля	2 б. – есть публичный отчет и самообледование -1 б. – нет публичного отчёта и самообследования 0 б.- если в данном квартале ни чего не проводилось	

Максимальное количество баллов – 4  
Максимальное количество понижающих баллов – 2

4.	Качество образовательной, воспитательной и социально-культурной деятельности обучающихся	4.1.	Правонарушения обучающихся в отчетном периоде факт: Ф.И, дата постановки на учёт	2 б. – правонарушения отсутствуют -2 б. – есть правонарушения	
		4.2.	Доля обучающихся (воспитанников), систематически участвующих в спортивно-оздоровительных мероприятиях ОУ (перечислить проведенные в данном квартале)	2 б. – более 60% 1 б. – более 50, но менее 60% 0 б. – менее 50% -1 б. – менее 40%	
		4.3.	Наличие действующих музея, театра, художественной студии и т.п. (паспорт, программа, где размещена)	1 б. – за каждое объединение, но в сумме не более 3 б. -2 б. – отсутствие объединений	
		4.4.	Участие обучающихся в общественно - значимых социальных проектах (не менее 4-х течение года) (перечислить, указать сроки проведения)	2 б. – более 50% обучающихся заняты в социальных проектах 1 б. – более 40, но менее 50% 0 б. – менее 40% -1 б. – менее 30%	
		4.5.	Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, ВсОШ регионального и межрегионального уровней (перечислить)	0,1 б. – за каждого участника, но в сумме не более 3 б.	
		4.6.	Доля обучающихся, охваченных лицензированными дополнительными образовательными программами (перечислить программы и кол-во занимающихся от ЦДО, ДЮСШ, школы). Информация заполняется только за 3 квартал.	2 б. – более 70% 1 б. – от 50 до 69% 0 б. – менее 50% -1 б. – менее 40%	

		чрезвычайных ситуаций (пожары, нарушения системы жизнеобеспечения) за последние 3 года	-16.-наличие	
	5.7	Отсутствие травматизма участников образовательных отношений	16.-отсутствие -16.-наличие	

Максимальное количество баллов по направлению – 16

Максимальное количество понижающих баллов – 8

Общее максимальное количество баллов – 58

Общее максимальное количество понижающих баллов – 38



**ПОРЯДОК**  
**проведения оценки эффективности деятельности руководителя**  
**муниципальной**  
**общеобразовательной организации.**

**1. Общие положения**

Порядок проведения оценки эффективности деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации (далее - Порядок), разработан с целью повышения эффективности деятельности муниципальных общеобразовательных организаций (далее – муниципальные организации).

Настоящий Порядок подготовлен в соответствии с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013 (письмо Минобрнауки России АР-1073/02 от 20.06.2013).

Периодичность проведения оценки деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций на основании показателей эффективности - ежеквартально (до 10 числа месяца следующего за кварталом).

Ежеквартально по результатам оценки эффективности деятельности руководителя муниципальных общеобразовательных организаций принимаются решения о выплате стимулирующей выплаты в виде премии.

Для определения эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций создается комиссия, в состав которой включаются работники управления образования Уржумского района.

Основные понятия:

Эффективность деятельности руководителей общеобразовательных организаций - результативность работы муниципальной общеобразовательной организации, направленной на повышение качества образования.

Показатели - цифровые данные, используемые при составлении отчетов, аналитических справок, результатов мониторингов, в которых отражается реально достигнутое состояние, полученные результаты в той или иной сфере.

Критерий - показатель, признак, на основании которого формируется оценка качества объекта, процесса.

Каждый показатель имеет определенное количественное значение. Критерием оценки того или иного показателя может являться:

- собственно количественное значение;
- динамика - уменьшение или увеличение количественного значения показателя по сравнению с его значением за предыдущий период (в процентном исчислении);
- удельный вес показателя от общего количества чего-либо (в процентном исчислении);
- доля количественного значения показателя, приходящаяся на единицу чего-либо (в процентах или дробных числах) и т.д.

Рейтинг - оценка значимости, важности объекта, показателя, характеризующая, как правило, номером места, занимаемого ими в ряду сходных объектов и набора необходимых баллов для выплаты стимулирующей выплаты.

Единая рейтинговая система - система определения общего суммарного рейтинга какого-либо субъекта в ряду сходных субъектов на основе объективного сравнения различных показателей и критериев в целом.

Единая рейтинговая система строится на исчислении общей суммы баллов набранных руководителем по различным направлениям деятельности. В каждом случае количество баллов соответствует цифровому значению. Таким образом, общий рейтинг руководителей находится в обратной зависимости от общей суммы цифровых значений достигнутых ими.

## 2. Механизм проведения оценки

Руководители муниципальных общеобразовательных организаций ежеквартально не позднее 10 числа месяца следующего за кварталом предоставляет в электронном виде листы самооценки, заполненные на основе показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации соответствующего типа, в муниципальное казённое учреждение управление образования администрации Уржумского муниципального района (далее – МКУ УО) (отдел кадров).

Комиссия рассмотрев, поступившие листы самооценки руководителей муниципальных организаций, представляющие результативность их деятельности за прошедший квартал, уточняет количество баллов набранных руководителем, по результатам издается приказ о назначении стимулирующей выплаты в текущем квартале с ежемесячной выплатой пропорционально.

### 3. Обоснование показателей эффективности

При заполнении показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации определенного типа необходимо:

- при определении количества обучающихся (воспитанников) на одного работающего необходимо учитывать педагогических работников, в том числе совместителей;
- при определении количества работников, относимых к основному персоналу, совместители учитываются (административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал не учитывается);
- при определении доли педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории, учитываются работники (с совместителями либо без таковых в зависимости от типа образовательной организации), имеющие квалификационные категории, на момент определения показателей эффективности деятельности ;
- при определении наличия публичной отчетности необходимо учитывать, в том числе, размещение на сайте образовательной организации отчета о результатах само обследования;
- при определении доли обучающихся, родителей, законных представителей, удовлетворенных качеством образования, учитывается количество опрошенных участников образовательного процесса;
- при оценке показателей не учитываются средние показатели, значение показателей определяется с учетом положительной динамики в сравнении с предыдущим годом.

По требованию Комиссии руководитель муниципальной организации обязан предоставить документы, подтверждающие представленные в таблице значения показателей эффективности деятельности муниципальной организации в баллах:

№ показателя	Наименование показателя	Обоснование
1	2	3
1. Соответствие деятельности организации требованиям законодательства		
1.1.	Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов и отрицательных заключений, проверяющих органов	Журнал проверок, отчет
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации	Журнал регистрации жалоб, отчет
2. Качество организации процесса в образовательной организации		

2.1.	Наличие действующих коллегиальных органов управления, деятельность органов	Локальная документация, регламентирующая деятельность коллегиальных органов
2.2.	Количество обучающихся зарегистрированных на сайте для сдачи норм ГТО	Отчет ДЮСШ
2.3.	Количество выпускников поступивших в ВУЗы и СУЗы Кировской области (заполняется только в 3 квартале)	Статистические показатели
2.4.	Доля работников, относимых к основному персоналу	Статистические показатели
2.5.	Отношение нормативной и фактической средней наполняемости учебных групп и классов	Статистические показатели
2.6.	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории	Статистические показатели
2.7.	Участие педагогов организации в конкурсах профессионального мастерства	Статистические показатели
2.8.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет (в т.ч. совместителей)	Статистические показатели
2.9.	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности. Наличие выговоров.	Статистические показатели
2.10.	Организация повышения квалификации кадров (ПК)	Отчет
<b>3. Информационная открытость организации</b>		
3.1.	Соответствие сайта требованиям законодательства	Результаты мониторинга
3.2.	Наличие публичной отчетности организации, дата выступления, дата размещения на сайте(оценивается 1	Результаты мониторинга
<b>4. Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся (воспитанников)</b>		
4.1.	Правонарушения обучающихся (воспитанников) в отчетном периоде	Статистические показатели
4.2.	Доля обучающихся (воспитанников), охваченных здоровьесберегающими технологиями	Статистические показатели
4.3.	Наличие действующих музея, театра, художественной студии и т.п. (паспорт, программа, где размещена)	отчет
4.4.	Участие обучающихся в общественно - значимых социальных проектах (не менее 4-х течение года)	отчет
4.5.	Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, ВсОШ регионального и межрегионального уровней	отчет
4.6.	Доля обучающихся, охваченных лицензированными дополнительными образовательными программами	Статистические показатели
4.7.	Доля обучающихся, отчисленных из организации до получения уровня образования (коэффициент выбытия)	Статистические показатели


4.8.	Доля членов РДШ, Юнармии, Волонтеров.	Отчет ЦДО
<b>5. Качество образовательных результатов</b>		
5.1.	Доля обучающихся (воспитанников), освоивших образовательные программы	Статистические показатели
5.2.	Доля выпускников успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (от общего числа допущенных к ГИА)	Статистические показатели
5.3.	Доля обучающихся (воспитанников), родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством о предоставляемых услуг (по результатам внутренней оценки качества образования, независимой оценки качества образования)	Аналитическая справка
5.4.	Организация каникулярного образовательного отдыха	Отчет
5.5.	Наличие инновационных, экспериментальных площадок, созданных в соответствии с приказами федеральных или региональных, мун. органов власти	Приказ
5.6.	Отсутствие чрезвычайных ситуаций (пожары, нарушения системы жизнеобеспечения) за последние 3 года	Отчет
5.7.	Отсутствие травмирования участников образовательных отношений	Отчет

**Порядок установления стимулирующей выплаты руководителю общеобразовательной организации в виде ежеквартальной премии с выплатой ежемесячно одной трети на основании приказа управления образования, при подведении итогов по выполнению показателей эффективности руководителя, при наличии фонда оплаты труда.**

1.Руководителям общеобразовательных организаций на набранные баллы:

- От 49 до 57 баллов – до 60% от оклада в квартал с выплатой до 20% ежемесячно;
- От 38 до 48 баллов – до 45% от оклада в квартал с выплатой до 15% ежемесячно;
- От 20 до 37 баллов – до 30% от оклада в квартал с выплатой до 10% ежемесячно.

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью  
22 ( двадцать два ) листа

Заместитель главы администрации  
Уржумского муниципального района  
по социальной политике, начальник  
управления образования  В.А. Пермякова

