

АДМИНИСТРАЦИЯ МОРШАНСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16.09.2014

г. Моршанск

№ 1163

Об утверждении Положения об оплате труда руководителя муниципальной бюджетной образовательной организации Моршанского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Моршанского района, решением Моршанского районного Совета народных депутатов от 30.04.2009 № 145 «О Положении об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Моршанского района», постановлениями администрации района от 30.06.2009 № 516 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, и иных муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы», от 21.07.2009 № 555 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Моршанского района», от 18.09.2012 № 966 «О повышении заработной платы педагогических работников», от 26.12.2013 № 1466 «Об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Моршанского района», администрация района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителя муниципальной бюджетной образовательной организации Моршанского района согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района Н.В.Шохина

И.о.главы администрации
Моршанского района

П.М.Фетискин

Г.В.Кулюкина
4-49-81

**Положение
об оплате труда руководителя образовательной организации Моршанского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя образовательной организации Моршанского района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), решением Моршанского районного Совета народных депутатов от 30.04.2009 № 145 «О Положении об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Моршанского района», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Моршанского района, постановлениями администрации района от 30.06.2009 №516 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, и иных муниципальных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы», от 21.07.2009 №555 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Моршанского района», от 18.09.2012 № 966 «О повышении заработной платы педагогических работников» от 26.12.2013 № 1466 «Об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций Моршанского района», других нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда работников муниципальных учреждений, в целях усиления материальной заинтересованности руководителя организации в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение включает в себя порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации в том числе: размер должностного оклада; порядок выплаты повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера по показателям эффективности, премий, а также порядок осуществления выплат социального характера.

1.3. Система оплаты труда руководителя образовательной организации состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к нему, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования.

1.4. Заработная плата руководителя образовательной организации зависит от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата руководителя образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы руководителя образовательной организации данных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения в действие настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей руководителем и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, премии, показателей эффективности, (кроме вновь назначенных руководителей) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Основаниями для начисления заработной платы руководителю образовательной организации являются: трудовой договор, распоряжение учредителя о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала

(прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат. Размер и периодичность выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий производятся на основе табеля учета рабочего времени и выполненных показателей эффективности.

1.8. Оплата труда (зарботная плата) руководителю образовательной организации, а также выплаты социального характера устанавливаются (начисляются) в пределах средств, предусмотренных учреждению на оплату труда работников, за фактически отработанное время.

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации

2.1. Оплата труда руководителя (заведующего) образовательной организации состоит из:

- выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;
- выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера (премии).

Кроме того, руководителю организации осуществляются выплаты социального характера в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением.

2.2. Зарботная плата руководителя (заведующего), состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководителю, не отработавшему месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) доплата до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не производится в связи с:

- временной нетрудоспособностью;
- предоставлением ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков, в связи с обучением в образовательных учреждениях;
- отпусками без сохранения заработной платы;
- работой в режиме неполного рабочего дня, неполной рабочей недели;
- работой по гибкому графику, на условиях внутреннего или внешнего совместительства, на неполной штатной единице (0,25, 0,5, 0,75 ставки и другие);
- допущением прогула, выплатой премии не в максимальном размере, определенном в настоящем Положении (депремирование).

2.3. Базовый (минимальный) должностной оклад руководителя (заведующего) организации, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере и составляет:

- для временно исполняющего обязанности руководителя (заведующего) - 6000 рублей;
- для вновь назначенного руководителя (заведующего) - 7000 рублей;
- для руководителя (заведующего) прошедшего очередную аттестацию на соответствие занимаемой должности – 8000 рублей;

для руководителей имеющих 1 квалификационную категорию – 7000 рублей;

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию – 8000 рублей;

Руководителю (заведующему) организации заработная плата устанавливается работодателем при заключении с ним трудового договора.

Индексация размеров должностного оклада производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решениями районного Совета народных депутатов.

Руководителю (заведующему) образовательной организации устанавливаются:

повышающие коэффициенты в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению;

выплаты премий в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению;

выплаты компенсационного характера в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению;

выплаты социального характера в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

2.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, а также премии устанавливаются работодателем к должностному окладу в процентном отношении.

2.5.Повышающие коэффициенты (персональный), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на должностной оклад, не образуя новый должностной оклад.

3. Другие вопросы оплаты труда

Время простоя статья 157 ТК РФ по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы руководителя.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и руководителя, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
руководителя образовательной организации
Моршанского района

**Размеры, периоды и условия выплаты
повышающих коэффициентов руководителя организации**

Размеры, периоды и условия выплаты персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах и периоде его выплаты принимается главой района по согласованию с курирующим отделом и заместителем главы администрации района.

Повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 1 настоящего Приложения, устанавливаются к должностному окладу и не образуют новый должностной оклад.

Основанием для начисления и выплаты руководителю повышающих коэффициентов является распоряжение администрации района.

Руководителю (заведующему) организации устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- тип (вид) учреждения (условия труда, в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) – до **0,25**;

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирование ключевых компетенций у учащихся:

руководителю, имеющему 1 квалификационную категорию – **0,10**;

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию – **0,15**;

- наличие ученой степени кандидата наук – **0,20**;

- почетное звание: «заслуженный» – **0,20**;

- «отличник», «почетный работник», награжденный орденами и медалями по профилю образовательного учреждения – **0,20**;

- масштабность управления:

- за каждого обучающегося (воспитанника) – **0,0007**;

- за каждого работника списочного состава – **0,0005**;

- за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до **0,4**;

- за количество подведомственных филиалов- **0,05**;

- за наличие автотранспорта – **0,04**;

- наличие собственных котельных, очистных и других сооружений- **0,07**;

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать **3,0**.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен работодателем при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, не исполнении или ненадлежащие исполнение своих должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются к базовым (минимальным) должностным окладам.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
руководителя образовательной организации
Моршанского района

**Порядок и условия
выплат стимулирующего характера для руководителей
образовательных организаций**

1. С целью стимулирования руководителя образовательной организации к качественному труду и поощрения за выполненную работу устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

2. Стимулирующая выплата устанавливается руководителю организации один раз в полгода в размере должностного оклада при условии выполнения критериев эффективности, позволяющих оценить результативность выполняемых работ в соответствии с приложением. Приложение 6 к настоящему постановлению.

При невыполнении одного из показателей размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы снижается в соответствии с таблицей.

Стимулирующая выплата оформляется распоряжением администрации района.

3. Стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются за фактически отработанное время в календарном месяце согласно таблице учета рабочего времени.

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностному окладу с учетом повышающих персональных коэффициентов.

5. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю организации в пределах средств, предусмотренных конкретной организацией на оплату труда работников.

Конкретные виды, размеры и условия выплат устанавливаются в трудовом договоре.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
руководителя образовательной организации
Моршанского района

1. Положение о премировании

1.1 Настоящий порядок премирования руководителей образовательных организации разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательной организации.

1.2 Размер премиального фонда руководителей образовательных организации утверждается на текущий год.

1.3 Премия по итогам работы за месяц устанавливается до **45%**

2. Условия премирования руководителя образовательной организации района

2.1 Премирование производится по результатам оценки итогов работы организации за соответствующий период с учётом выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, личного вклада руководителя в осуществление основных целей и задач, определенных Уставом организации, а также выполнение обязанностей предусмотренных трудовым договором.

2.2. Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера премии руководителю по итогам работы за прошедший период осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности с составлением соответствующего заключения.

2.3. Выплату премии руководителю организации за соответствующий период производится на основании распоряжения администрации района.

2.4. При увольнении руководителя организации по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.5 Премия (вознаграждения) производится за:

- высокую результативность работы;
- своевременную и качественную подготовку организации к новому учебному году;
- итоги работы за год.
- Устранение последствий аварий;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- подготовка и проведение российских, региональных, районных мероприятий, соревнований, смотров, конкурсов, фестивалей.
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;

2.6. Решение о выплате указанной премии и ее конкретном размере принимает работодатель с учетом актуальности, важности, сложности выполненного задания, качества и срочности его выполнения и оформляется распоряжением главы района.

2.7. Премирование руководителя образовательной организации производится по результатам оценки итогов работы организации за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организации, личного вклада руководителя в осуществление основных задач, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.8. Премия руководителю образовательной организации не начисляется в следующих случаях (депремирование):

- наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя организации за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае наложения дисциплинарного

взыскания в виде замечания учредитель имеет право частично снизить размер премии руководителю организации;

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в очередном отпуске.
- совершение прогула;
- нанесение своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба организации;
- наличие обоснованных жалоб на заведующего со стороны участников образовательного процесса;
- наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявление в образовательной организации нарушений правил противопожарной безопасности;
- нарушение трудового законодательства;
- наличие предписаний надзорных органов.

3. Порядок оценки выполнения целевых показателей

3.1. Выполнение руководителем всех целевых показателей эффективности деятельности образовательной организации, установленных за отчетный период, оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления в максимальном размере выплат.

За выполнение особо важных и срочных работ руководителю (заведующему) может быть установлена единовременная премия в размере до 3-х базовых (минимальных) должностных окладов.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах по решению комиссии по оплате труда руководителей и утверждаются распоряжением главы района.

4. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера (премии)

4.1 В течение календарного года выплата стимулирующего характера может быть отменена или её размер может быть уменьшен при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении законодательства Российской Федерации и Тамбовской области, Устава организации;
- нецелевом использовании имущества, закрепленного на праве оперативного управления;
- нецелевом и неэффективном использовании бюджетных средств, нарушении нормативных правовых актов, регламентирующих привлечение внебюджетных средств;
- о не обеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- о несвоевременном прохождении процедур лицензирования, государственной аккредитации образовательного учреждения из-за невыполнения мероприятий, находящихся в компетенции руководителя данного учреждения;
- нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации и др.);
- представлении прокуратуры по вопросам, связанным с нарушением прав и законных интересов воспитанников;
- невыполнении или несвоевременном исполнении поручений, приказов и иных локальных актов учредителя;

4.2. Снижение или отмена выплат стимулирующего характера устанавливается распоряжением главы района.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
руководителя образовательной организации
Моршанского района

**Порядок и условия
выплат компенсационного характера**

1. Руководителю образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 20 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22.00 до 6.00;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) выплата руководителям, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

6) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается руководителю при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

7) доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается руководителю в случае увеличения объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам в процентном отношении.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре руководителя.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
руководителя образовательной организации
Моршанского района

**Порядок и условия
выплат социального характера руководителю
образовательной организации**

1. Для руководителя устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

1) выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине руководителя, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) суммы, начисляемые при увольнении руководителя на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) дополнительная компенсация руководителям при расторжении работодателем трудового договора с письменного согласия руководителей до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) компенсация руководителю организации морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждений;

6) денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся руководителям организации от работодателя;

7) компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в соответствии со статьей 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Выплата социального характера: материальная помощь, предоставленная по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд и прочее.

Размер материальной помощи определяется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, премий и сравнения её с объемом средств, предусмотренным учреждению на оплату труда.

Материальная помощь руководителю выплачивается в размере двух (базовых) минимальных должностных окладов в год, установленных на день ее выплаты.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления и локального акта работодателя.

3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав руководителя установленных трудовым законодательством, при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях.

4. Конкретный размер, виды и условия выплаты социального характера устанавливаются в трудовом договоре.

5. Выплаты социального характера производятся в пределах средств на оплату труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
руководителя образовательной организации
Моршанского района

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ
ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МОРШАНСКОГО РАЙОНА**

№	Показатели	Диапазон баллов	Баллы	Единица измерения (рубли или %)
Критерии оценки I: Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
1	Доля школьников, которым предоставлена возможность обучаться в соответствии с основными современными требованиями, в общей численности школьников	0-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
2	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, которым созданы условия для получения качественного общего образования (в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий), в общей численности детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов школьного возраста	0-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем – 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
3	Доля семей, чьи дети старшего дошкольного возраста имеют возможность получать доступные качественные услуги дошкольного образования, общей численности семей, имеющих детей старшего дошкольного возраста	0-2 выше	областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
4	Доля детей школьного возраста, имеющих возможность по выбору получать доступные качественные услуги дополнительного образования, в общей численности детей школьного возраста	0-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
5	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	0-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
6	Доля обучающихся 10-11 классов, охваченных профильным обучением	0-2	выше областного показателя – 2 балла;	

	в общем числе обучающихся 10-11 классов		в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
7	Доля обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения (по причине пропуска учебных занятий, академической неуспеваемости) (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя – 1 балл; в соответствии с областным показателем -0 баллов	
8	Доля обучающихся, ставших победителями (призерами) муниципального, регионального, заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	0-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
9	Доля выпускников учреждений, не продолживших обучение и нетрудоустроенных от общего количества выпускников	0-1	выше областного показателя – 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов	
10	Доля обучающихся, оставленных на повторный год обучения в общей численности, обучающихся в прошедшем учебном году	0-1	выше областного показателя – 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов	
11	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, результат которых по итоговой аттестации по обязательным предметам в форме ЕГЭ выше среднего по региону, от их общего числа	0-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
12	Доля выпускников ступени основного общего образования, результат которых по итоговой аттестации выше среднего по региону, от их общего числа	0-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
13	Доля обучающихся IV классов, результат которых по мониторинговым исследованиям качества знаний выше среднего по региону, от их общего числа	0-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
14	Доля выпускников 11 классов, не получивших документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании	0-1	выше областного показателя – 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов.	
16	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам областных контрольных мероприятий и мониторинговых исследований)	0-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл; ниже областного показателя – 0 баллов	
	Максимальное количество баллов по критерию - 26 Коэффициент - 1			

Критерий оценки II: Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения

1	Наличие всех видов благоустройства на начало текущего учебного года	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов	
2	Количество обучающихся, приходящихся на 1 современный компьютер, используемый в образовательном процессе (по областному показателю)	0-1.	ниже областного показателя – 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов	
3	Доля единиц вычислительной техники, подключенных к сети Интернет, в общем количестве единиц вычислительной техники (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя - 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов.	
4	Доля сельских школьников, которым обеспечен ежедневный подвоз в базовые школы, в общей численности сельских школьников, нуждающихся в подвозе	0-1	выше областного показателя – 1 балл; в соответствии с областным показателем - 0 баллов.	
5	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьного фонда	1-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл	
6	Доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием в общей численности педагогических работников (по областному показателю)	1-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл	
7	Доля педагогических работников – молодых специалистов в общем числе педагогических работников (по областному показателю)	1-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл	
8	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников (по областному показателю)	1-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл	
9	Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников (по областному показателю)	1-2	выше областного показателя – 2 балла; в соответствии с областным показателем - 1 балл	
10	Наличие педагогических работников, не прошедших аттестацию в общем числе педагогических работников	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов	
11	Наличие педагогических работников, участвующих в конкурсах	1-3	на всероссийском (международном)	

	профессионального мастерства		уровнях: - 3; на областном уровне -2; на муниципальном уровне -1.	
12	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с нормативными требованиями	0-1	выше нормативных требований – 2 балла; в соответствии с нормативными требованиями - 1 балл; ниже нормативных требований – 0 баллов	
13	Доля учителей, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществ и саморегулируемых организаций и регулярно получающих в них профессиональную помощь и поддержку, в общей численности учителей (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя – 1 балла; в соответствии с областным показателем - 0 баллов	
Максимальное количество баллов по критерию - 20				
Коэффициент - 1				

Критерии оценки III: Инновационная деятельность

1	Участие образовательного учреждения в экспериментальной работе по модернизации общего образования федерального, регионального, муниципального, школьного уровня, закрепленного соответствующим приказом	1-3	стажировочная площадка или школа лаборатория – 3 балла; на областном уровне – 2 балла; на муниципальном уровне – 1 балл	
2	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением	1-3	на российском или международном уровнях – 3 балла; на областном уровне – 2 балла; на муниципальном уровне – 1 балл	
3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов	
4	Наличие статуса ресурсного центра, школы-лаборатории, стажировочной площадки, опытно-экспериментальной площадки регионального или муниципального уровня, закрепленного соответствующим приказом, реализация региональных программ	1-3	ресурсный центр, школа-лаборатория, стажировочная площадка (региональный уровень) – 3 балла; опытно-экспериментальная площадка (региональный уровень) – 2 балла; опытно-экспериментальная площадка (муниципальный уровень) – 1 балл	
Максимальное количество баллов по критерию – 10				
Коэффициент – 1,5				

Критерии оценки IV: Создание условий для сохранения здоровья обучающихся

1	Наличие программы здоровьесбережения по формированию здорового образа жизни и безопасности жизни	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
2	Удельный вес детского травматизма в образовательном учреждении (прошедший учебный год)	0-1	выше областного показателя – 1 балл; в соответствии с областным показателем – 0 баллов.	
3	Удельный вес случаев ДТП, произошедших по вине обучающихся образовательного учреждения (прошедший учебный год), от общего числа обучающихся	0-1	выше областного показателя – 1 балл; в соответствии с областным показателем – 0 баллов.	
4.	Организация внеурочной деятельности в учреждении	0-3	Охват детей более 80% -3 балла; От 50% до 80% - 2 балла; Ниже 50% - 0 баллов	
5	Доля обучающихся образовательного учреждения, отдохнувших в пришкольном лагере в прошедший летний период, в общем числе обучающихся (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя –1 балл; в соответствии с областным показателем – 0 баллов	
6	Доля обучающихся, пользующихся горячим питанием, в общем числе обучающихся образовательного учреждения (по областному показателю)	0-1	выше областного показателя – 1 балл; в соответствии с областным показателем – 0 баллов	
7	Наличие оборудованных спортивных площадок, обеспеченность спортивным оборудованием, инвентарём	0-2	Обеспеченность на 70% - 2 балла; От 50% до 70% - 1 балл; Ниже 50 % - 0 баллов	
8	Наличие лицензированного медицинского кабинета, специалистов, системы профилактики заболеваний	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
Максимальное количество баллов по критерию - 11 Коэффициент – 1,5				

Критерии оценки V: Эффективность работы с одаренными детьми

1	Наличие программ, направленных на работу с одаренными детьми	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
4	Наличие победителей (призеров) муниципального, регионального, заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	1-3	на всероссийском уровне – 3 балла; на областном уровне – 2 балла;	

			на муниципальном уровне – 1 балл	
	Максимальное количество баллов по критерию – 4 Коэффициент – 1,5			

Критерии оценки VI: Эффективность финансово-хозяйственной деятельности

1	Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
2	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
3	Наличие бизнес-плана, нормативных документов по предоставлению платных образовательных услуг	0-5	оцениваемый показатель присутствует – 5 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
	Максимальное количество баллов по критерию - 7 Коэффициент – 2			

Критерии оценки VII: Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением

1	Наличие в учреждении органа государственно-общественного управления, обладающего комплексом управленческих полномочий	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; управленческих полномочий оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
2	Наличие опубликованного публичного отчёта о деятельности общеобразовательного учреждения	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
3	Наличие у образовательного учреждения своего сайта (web – страницы), обновляемого не реже 2 раз в месяц	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
5	Наличие ученического самоуправления	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
	Максимальное количество баллов по критерию - 4 Коэффициент - 1,5			

Критерии оценки VIII: Эффективность управленческой деятельности

1	Наличие нормативно-правовой базы, соответствующей современным правовым актам, регламентирующей деятельность общеобразовательного учреждения	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
3	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом государственно-общественного управления	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
4	Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
5	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп.	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
6	Участие руководителя образовательного учреждения в конкурсах, конференциях, семинарах и т.д.	1-3	на всероссийском уровне – 3 балла; на областном уровне – 2 балла; на муниципальном уровне – 1 балл	
7	Соответствие внутренней и внешней оценки качества образования выпускников начальной, основной и старшей ступени образования	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
8	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
9	Отсутствие правонарушений среди обучающихся	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
10	Наличие и эффективное использование автоматизированных программ управления («Дневник.ру», АИАС АРМ «Директор», и т.д.)	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
11	Наличие планов (договоров) сотрудничества (совместной работы) с	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1	

	различными учреждениями, организациями, социальными институтами		балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
12.	Своевременное предоставление отчётности в вышестоящие организации	0-3	оцениваемый показатель присутствует – 3 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
13	Отсутствие или наличие предписаний надзорных органов	0-2	оцениваемый показатель присутствует – 0 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 2 балла	
14	Отсутствие текучести кадров	0-1	оцениваемый показатель присутствует – 1 балл; оцениваемый показатель отсутствует – 0 баллов	
	Максимальное количество баллов по критерию - 18 Коэффициент - 1,5			