



КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ - КУЗБАСС
МАРИИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МАРИИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПРИКАЗ

От 28.06.2022 № 911

г. Мариинск

**О распределении централизованного фонда организаций,
подведомственных управлению образования администрации Мариинского
муниципального округа на 2022 год**

На основании постановления администрации Мариинского муниципального округа от 11.01.2022 №5-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального округа, созданных в форме учреждений» и в целях повышения эффективности деятельности подведомственных учреждений.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о распределении централизованного фонда организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального округа (Приложение № 1);
2. Утвердить с 01.07.2022 по 31.12.2022 организациям, подведомственным управлению образования администрации Мариинского муниципального округа, размеры централизованной доли фонда оплаты труда для установления стимулирующих выплат руководителю организации (далее - централизованный фонд организации) (Приложение № 2)
3. Утвердить порядок внутреннего контроля за соблюдением предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей,

формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (Приложение №3);

4. Создать комиссию по премированию руководителей организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального округа по итогам работы (Приложение № 4);

5. Приказ от 12.07.2019 № 905 «О распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций Мариинского муниципального района» признать утратившим силу с 01.07.2022;

6. Приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2022;

7. Контроль за исполнением приказа возложить на Савицкую Алину Владимировну- заместителя начальника управления.

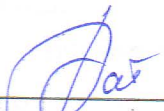
Начальник управления образования
администрации Мариинского
муниципального округа



О.А. Скутина

Приказ подготовил:

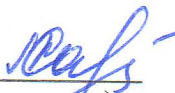
ведущий специалист-специалист по
кадрам МКУ «Центр ОМРССО»
(по согласованию)


(подпись)

М.В. Фатьянова

СОГЛАСОВАНО:

заместитель начальника управления
образования
администрации Мариинского
муниципального округа


(подпись)

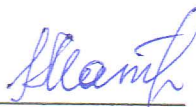
А.В. Савицкая

заместитель начальника управления
образования
администрации Мариинского
муниципального округа


(подпись)

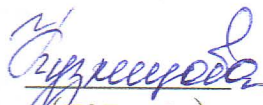
М.В. Бубнова

начальник отдела общего и
дошкольного образования
управления образования
администрации Мариинского
муниципального округа


(подпись)

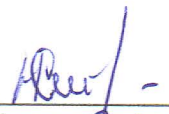
Р.В. Матуль

начальник отдела финансово-
экономического обслуживания и
бухгалтерского учета и отчетности
МКУ «Центр ОМРССО»
(по согласованию)


(подпись)

М.А. Кузнецова

Директор МКУ «Информационно-
методический центр ММО»
(по согласованию)


(подпись)

Н.А. Сладкова

Председатель Мариинской
территориальной организации
Профессионального союза
работников образования и науки РФ
(по согласованию)


(подпись)

Е.В. Атрошкина

**Положение о распределении централизованного фонда организаций,
подведомственных управлению образования администрации Мариинского
муниципального округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением администрации Мариинского муниципального округа от 11.01.2022г. № 5-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального округа, созданных в форме учреждений», в целях усиления материальной заинтересованности руководителей организаций подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального округа (далее по тексту - руководителей подведомственных организаций) в повышении качества работы организации, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Источником формирования средств централизованного фонда оплаты труда являются:

- бюджетные ассигнования согласно смете на оплату труда (казенные организации);
- средства субсидии на выполнение муниципального задания (бюджетные, автономные организации);

1.3. Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

1.4. Управление образования администрации Мариинского муниципального округа (далее по тексту – управление образования) приказом устанавливает на текущий финансовый год централизуемую долю фонда оплаты труда по каждой

организации подведомственной управлению образования (но не более 3 процентов).

1.4.1. Для руководителей общеобразовательных организаций централизуемая доля фонда оплаты труда составляет также не более 3 процентов от фонда оплаты труда и зависит от численности обучающихся в общеобразовательной организации:

до 300 человек - от 2,5 до 3 процентов;

от 300 до 500 человек - от 2 до 2,5 процента;

от 500 до 700 человек - от 1,5 до 2 процентов;

от 700 до 1000 человек - от 1 до 1,5 процента;

свыше 1000 человек - до 1 процента.

1.4.2. Для руководителей дошкольных образовательных организаций централизуемая доля фонда оплаты труда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда организации и зависит от численности воспитанников в организации:

до 45 человек - 3 процента

от 46 до 100 человек - 2,5 процента

от 101 до 150 человек - 2 процента

151 и более человек - 1,5 процента

1.4.3. Для руководителей организаций дополнительного образования детей централизуемая доля фонда оплаты труда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда организаций и зависит от численности воспитанников организаций:

1001 и более человек - 1 процент

1.4.4. Для руководителей организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 1,5 процента.

1.4.5. Для руководителей организаций, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования – до 2 процентов.

1.4.6. Конкретные размеры централизованного фонда учреждений устанавливаются ежегодно приказом начальника управления образования.

1.5. Выплаты руководителям организаций из средств централизованного фонда осуществляются в виде стимулирующих выплат и материальной помощи.

1.6. Управление образования распределяет руководителям подведомственных организаций централизованный фонд на следующие виды выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

иные поощрительные и разовые выплаты.

1.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям подведомственных организаций производятся с учетом фактически отработанного времени по занимаемой должности.

1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой средств централизованного фонда и фактически начисленными руководителю выплатами, исчисленными нарастающим итогом с начала года), остаются в распоряжении учреждения и направляются на стимулирующие выплаты работникам, в соответствии с положением о стимулировании работников организации.

2. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы и выплаты за качество выполняемых работ.

2.1 Доля централизованного фонда учреждения, направляемого на установление руководителям стимулирующей выплаты по итогам работы и выплаты за качество выполняемых работ составляет 70%.

2.2 Установление премий руководителям подведомственных организаций из средств централизованного фонда осуществляется комиссией по премированию руководителей подведомственных организаций по итогам работы (далее - комиссия), утвержденной приказом управления образования, с обязательным участием в вышеуказанной комиссии председателя Мариинской территориальной организации Профессионального союза работников образования и науки РФ.

2.3 Расчётный (премиальный период) для установления премий по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ руководителям подведомственных организаций равняется полугодию (с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря текущего года).

Начисление премий руководителям подведомственных организаций осуществляется за фактически отработанное время.

Критерии показателей эффективности деятельности руководителей подведомственных организаций заполняется за каждый расчетный период.

2.4. Размер ежемесячной премии руководителям подведомственных организаций по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливается на следующее полугодие по итогам работы организации за предыдущее полугодие, с учетом выполнения установленных показателей стимулирования, личного вклада руководителя организации в осуществление основных функций, определенных уставом организации, а так же

качественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются ежемесячно, пропорционально отработанному времени в текущем месяце.

2.5. Выплаты по итогам работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании достижения критериев показателей эффективности деятельности руководителей.

2.6. Критерии показателей эффективности деятельности руководителей подведомственных организаций с индикаторами, по которым производится измерение показателя, приведены в приложениях (№ 1-9) к настоящему положению.

Установление показателей критериев эффективности деятельности руководителей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

К каждому показателю устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей по решению учредителя оцениваются количеством баллов.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателям критериев эффективности.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю эффективности деятельности руководителя.

Сумма максимальных оценок показателей критериев эффективности по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку руководителя подведомственных организаций по виду выплат.

2.7. Стоимость единицы оценки руководителя по виду выплат определяется как частное от планового размера соответствующей доли централизованного фонда, направленной на данную выплату, и максимальной оценки по данной выплате.

2.8. Руководитель организации в срок не позднее 15 июля (за первое полугодие) и 15 января (за второе полугодие), предоставляет в управление образования секретарю комиссии заполненный оценочный лист (приложение № 1-9).

Члены комиссии проверяют предоставленные в перечне показатели критериев эффективности деятельности данные по достигнутым значениям показателей стимулирования, проставляют свою балльную оценку индикатора в оценочном листе руководителя организации, подсчитывают общее количество набранных баллов.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере по каждому руководителю подведомственной организации открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Руководители подведомственных организаций могут быть приглашены на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом в срок до 25 июля текущего финансового года и 25 января года следующего за истекшим финансовым годом, на основании которого учредитель издает приказ. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления ежемесячных премий руководителям подведомственных организаций с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде (месяце).

2.9. В случае привлечения руководителя подведомственной организации к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ, за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом учредителя, но не более полугода.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа учредителя.

2.10. Разница в суммах расчетных размеров премий, причитающихся руководителям подведомственных организаций за фактическое количество набранных баллов, и начисленных премий за фактически отработанное время составляет экономию централизованного фонда подведомственных организаций, которая направляется на иные поощрительные и разовые выплаты, а так же на материальную помощь руководителя.

2.11. Вновь назначенным на должность руководителя подведомственной организации ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада, до назначения приказом премиальных выплат по итогам работ и выплат за качество выполняемых работ.

2.12. Работникам подведомственных организаций, назначенным исполнять обязанности по вакантной должности руководителя подведомственной организации, устанавливается ежемесячная премия в размере 25% от оклада руководителя данной организации, в соответствии со штатным расписанием.

2.13. Ежемесячная премия выплачивается со дня назначения на должность до наступления очередного срока ее установления согласно приказа о приеме на работу.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Доля централизованного фонда учреждения, направляемого на установление руководителям стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в виде премиальной надбавки, составляет не более 20%.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям подведомственных организаций в виде надбавок, в процентах от централизованного фонда за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей подведомственных организаций;
- реализацию отдельных видов деятельности организации;
- особый режим работы;
- реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа подведомственных организаций среди населения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- интенсивность труда.

3.3. Критериями выплат за интенсивность и высокие результаты работы с учетом условий труда и за объём работ, не входящих в круг должностных обязанностей руководителей подведомственных организаций, являются:

- наличие дошкольных групп при образовательной организации;
- наличие свыше одного юридического адреса у подведомственной организации;
- организация и осуществление подвоза, в соответствии с требованиями законодательства.

3.4. Перечень и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций приведены в Приложении № 11.

3.5. Право на установление надбавки за интенсивность распространяется и на руководителей, вновь назначаемых на должность.

3.5 При наличии двух и более оснований, выплаты суммируются, но не должны превышать 20% от централизованного фонда.

4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

4.1. Доля централизованного фонда учреждения, направляемого на установление стимулирующей надбавки руководителю учреждения за непрерывный стаж работы по занимаемой должности, составляет не более 5%.

4.2. Размеры надбавки в зависимости от стажа работы:

- при стаже работы от 3 до 9 лет - 2% от централизованного фонда учреждения;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 3% от централизованного фонда учреждения;

- при стаже работ свыше 15 лет – 5% от централизованного фонда учреждения.

4.3. Надбавка устанавливается один раз в год, исходя из непрерывного стажа работы на должности руководителя подведомственной организации, сложившегося по состоянию на 1 января текущего года и выплачивается ежемесячно в течение календарного года, за фактически отработанное время в текущем месяце.

4.4. В непрерывный стаж работы, дающий право на установление руководителям надбавки, включается время нахождения руководителя в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, период повышения квалификации с отрывом от работы, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время работы в должности руководителя в других учреждениях, состоящего в трудовых отношениях с работодателем в лице управления образования.

Период временного исполнения обязанностей руководителя, с последующим назначением на вакантную руководящую должность, включается в непрерывный стаж работы, дающий право на установление надбавки.

Основным документом для определения стажа работы в должности руководителя подведомственной организации является трудовая книжка, приказ управления образования.

4.5. Назначение надбавки производится приказом управления образования по представлению ведущего специалиста – специалиста по кадрам муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения и мониторинга ресурсного сопровождения организаций системы образования в Мариинском муниципальном округе».

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Максимальная доля иных поощрительных и разовых выплат устанавливается в размере 5 % от планового размера, централизованного фонда подведомственной организации.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются руководителю подведомственной организации в виде единовременных премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.3. Порядок, размеры, условия и основания назначения, поощрительных и разовых выплат руководителям подведомственных организаций

устанавливаются управлением образования по согласованию с Мариинской территориальной организацией Профессионального союза работников образования и науки РФ и представителя муниципального Управляющего Совета по вопросам образования Мариинского муниципального округа.

Материальная помощь руководителю организации выплачивается на основании его письменного заявления (в т.ч. подтверждающих документов).

Выплата премий, материальной помощи оформляется приказом управления образования.

5.4 Перечень и размеры разовых премий руководителям организаций приведены в Приложении № 10.

5.5 Экономия централизованного фонда образуется при наличии разницы между суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей эффективности, и начисленными суммами за фактически отработанное время (исчисленных нарастающим итогом).

6. Заключительные положения

6.1. Районный коэффициент включен в состав выплат начисленных в рамках настоящего положения.

6.2. На выплаты, начисленные в рамках п. 5 настоящего положения районный коэффициент не начисляется.

**Размер централизованной доли фонда оплаты труда организаций,
подведомственных управлению образования администрации Мариинского
муниципального округа на 2022 год**

МБОУ «СОШ № 1 имени Героя Советского Союза Г. В. Баламуткина»	1,0	МБОУ «Сусловская СОШ»	2,5	МБДОУ «Детский сад № 5 «Рябинка»	3,0
МАНОУ «Гимназия № 2»	1,0	МКОУ «Таежно-Михайловская ООШ»	3,0	МБДОУ «Детский сад № 6 «Родничок»	1,5
МБОУ «ООШ № 3»	3,0	МБОУ «Тюменевская ООШ»	3,0	МБДОУ «Детский сад № 7 «Забава»	2,5
МБОУ «СОШ №6»	1,0	МКОУ «Малопесчанская ООШ»	3,0	МБДОУ «Детский сад № 8 «Василек»	2,5
МБОУ «СОШ №7»	1,0	МКОУ «Пихтовская ООШ»	3,0	МБДОУ «Детский сад № 9 «Аленка»	2,5
МБОУ «ООШ № 12»	2,5	МБОУ «Первомайская ООШ»	3,0	МБДОУ «Детский сад № 11 «Золотой ключик»	1,5
МБОУ «Благовещенская ООШ»	3,0	МКОУ «Общеобразовательная школа-интернат психолого-педагогической поддержки»	2,5	МАДОУ «Детский сад № 12 «Счастливый островок»	1,5
МБОУ «Калининская ООШ»	3,0	МБДОУ «Детский сад № 1 «Одуванчик»	3,0	МБДОУ «Детский сад № 15 «Журавушка»	2,5
МБОУ «Красноорловская СОШ»	3,0	МАДОУ «Детский сад № 2 «Сказка»	1,5	МБДОУ «Сусловский детский сад «Ёлочка»	2,5
МКОУ «Лебяжинская ООШ»	3,0	МБДОУ «Детский сад № 3 «Малыш»	1,5	МБДОУ Калининский детский	2,0

				сад«Солнышко»	
МБОУ «2-Пристанская ООШ»	3,0	МБДОУ «Детский сад № 4 «Ручеек»	2,0	МБДОУ «Красноорловский детский сад «Берёзка»	3,0
МБДОУ «Суловский д/с «Берёзка»	3,0	МАДОУ «Пристанский детский сад«Полянка»	2,5	МАУ ДОЛ «Арчекас»	3,0
МБДОУ «Благовещенский д/с» Калинка»	3,0	МКУ «Центр ОМРССО»	1,0	МАУ «КШП»	2,0
МБДОУ «Тенгулинский д/с «Ромашка»	3,0	МКУ «ЦДК»	2,0	МКУ «Детский дом №1»	1,5
МБДОУ «Кирсановский д/с «Чебурашка»	3,0	МБУ ДО «ДДТ»	1,0	МБУ ДО «ЦДОД»	1,0
МКУ «Информационно-методический центр ММО»	2,0				

Порядок внутреннего контроля за соблюдением предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок внутреннего контроля за соблюдением предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее- порядок) разработан в целях реализации постановления администрации Мариинского муниципального округа от 11.01.2022 № 5-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального округа, созданных в форме учреждений», условий трудового договора руководителей муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального округа (Управление образования).

1.2. Размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального округа (далее - руководитель организации) и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - работников) организации устанавливается в трудовом договоре с руководителем организации и ежегодно корректируется в момент установления нового должностного оклада.

1.3. Зарплата руководителя организации - это начисленное руководителю организации вознаграждение за выполнение должностных обязанностей руководителя данной организации. Размер средней заработной

платы руководителя организации определяется нарастающим итогом с начала года путем суммирования фактически начисленной заработной платы за отчетный период и последующим делением полученной суммы на число месяцев этого периода.

1.4. Зарплата руководителя состоит из следующих выплат: должностного оклада по занимаемой должности; персонального повышающего коэффициента (при наличии); постоянных стимулирующих выплат (при наличии); стимулирующих выплат по итогам работы; выплат по среднему заработку за время нахождения в отпуске, командировках, компенсации за неиспользованный отпуск; районного коэффициента. Максимальный размер заработной платы руководителя - это сумма установленных и назначенных руководителю организации выплат, действующих на момент рассмотрения проекта приказа об установлении очередной выплаты, при условии полностью отработанного им рабочего времени кратный установленному предельному уровню соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Зарплата работников состоит из следующих выплат: должностного оклада (ставки) по занимаемой должности; персонального повышающего коэффициента (при наличии); компенсационных выплат, стимулирующих выплат по итогам работы; премий за интенсивность и высокие результаты работы, иных поощрительных и разовых выплат, выплат по среднему заработку за время нахождения в отпуске, командировках, компенсации за неиспользованный отпуск; районного коэффициента.

1.5. Обеспечение соблюдения предельных соотношений средней заработной платы осуществляется нарастающим итогом в течение финансового года.

2. Предмет и содержание проведения контроля

2.1. Предметом контроля является не превышение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения, исчисленной нарастающим итогом за соответствующий период (квартал, полугодие, год), но не более чем за год.

$K_{\text{факт}} = \frac{ЗП_{\text{руков}}}{ЗП_{\text{раб}}} \leq K_{\text{цел}}$.

где:

Кфакт - фактический коэффициент кратности;

ЗПраб.- среднемесячная зарплата работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

Кцел - предельное значение кратности, установленное в трудовом договоре с руководителем организации.

2.2. Контрольные действия проводятся при назначении руководителю организации очередной выплаты по заработной плате в случаях:

- установления должностного оклада, персонального повышающего коэффициента; постоянных стимулирующих выплат на очередной финансовый год;

- подсчета и установления стимулирующих выплат по итогам работы за премиальный период, поощрительных и разовых выплат;

- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и других видов отпусков, при которых за руководителем сохраняется средний заработок;

- выплаты компенсации за неиспользованный отпуск;

2.3. В момент установления, назначения очередной выплаты, заработная плата руководителя организации рассчитывается исходя из ожидаемого размера и проверяется на предмет соблюдения установленного ограничения.

$$\text{ЗПрук} = \text{Сумма} (\text{ФЗПрук ф} + (\text{ФЗПплан} + \text{Выпл})) / (\text{Ч мес} + 1);$$

$$\text{ЗПрук} \leq \text{ЗПосн} * \text{Кцел}$$

где:

ЗПрук. - зарплата руководителя организации;

ФЗПрук ф- фактически начисленный фонд заработной платы нарастающим итогом за отчетный период;

ФЗП план- плановый фонд заработной платы в предстоящий месяц начисления, состоящий из суммы установленных и назначенных руководителю организации выплат, действующих на момент рассмотрения проекта приказа об установлении очередных выплат, при условии полностью отработанного им рабочего времени;

Выпл- размер предполагаемой к установлению, назначению очередной выплаты в месяц (с районным коэффициентом);

Ч мес- число месяцев отчетного периода;

ЗПраб. - среднемесячная зарплата работников за отчетный период, исчисленная нарастающим итогом (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

Кцел- предельное значение кратности, установленное в трудовом договоре с руководителем организации.

2.4. Размер предполагаемой к установлению, назначению очередной выплаты в месяц (с районным коэффициентом) не должен превышать следующего ограничения:

$$\text{Выпл} \leq \text{ЗП раб.} \cdot \text{Кцел} \cdot (\text{Ч мес} + 1) - \text{ФЗПрук ф} + \text{ФЗПплан}$$

2.5. При проведении текущего контроля используются данные из отчетов, представляемых организациями в установленные сроки «Сведения о численности, среднемесячной заработной плате и движении работников» (форма № П-4);

2.6. Ходатайство, либо проект приказа на установление выплаты руководителю подведомственной организации, согласовывается в обязательном порядке с отделом финансово-экономической деятельности и бухгалтерского учета и отчетности.

2.7. Отдел финансово-экономической деятельности и бухгалтерского учета и отчетности осуществляет проведение расчетов на их соответствие ограничениям, установленным в пунктах 2.1, 2.3, 2.4. Начальник управления (либо начальник отдела) проставляет следующие варианты согласования:

-«согласовано», если выполняется условие п.2.3;

-«согласовано, с изменением суммы (указывается сумма)» до значения согласно п.2.4, если выполняется частично условие п.2.3;

-«не согласовано», при условии невыполнения пункта 2.3.

Расшифровка расчетов прикладывается к ходатайству, либо проекту приказа.

2.8. При наличии замечаний в ходатайство, либо в проект приказа вносятся изменения. Далее проект приказа согласовывается в установленном порядке.

В случае отсутствия согласования приказ на установления очередной выплаты не издается.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)

№ п\п	Наименование организации	Размер кратности руководителя	Размер кратности заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	МБОУ «СОШ № 1 имени Героя Советского Союза Г. В. Баламуткина»	4,0	3,6
2.	МАНОУ «Гимназия №2»	4,0	3,6
3.	МБОУ «ООШ №3»	4,0	3,6
4.	МБОУ «СОШ №6»	4,0	3,6
5.	МБОУ «СОШ № 7»	4,0	3,6
6.	МБОУ «ООШ№12»	4,0	3,6
7.	МБОУ «Благовещенская ООШ»	4,0	3,6
8.	МБОУ «Калининская ООШ»	4,0	3,6
9.	МБОУ «Красноорловская СОШ»	4,0	3,6
10.	МКОУ «Лебяжинская ООШ»	4,0	3,6
11.	МБОУ «2-Пристанская ООШ»	4,0	3,6
12.	МБОУ «Сусловская СОШ»	4,0	3,6
13.	МКОУ «Таежно-Михайловская ООШ»	4,0	3,6
14.	МБОУ «Тюменевская ООШ»	4,0	3,6
15.	МКОУ «Малопесчанская ООШ»	4,0	3,6
16.	МКОУ «Пихтовская ООШ»	4,0	3,6
17.	МКОУ «Общеобразовательная школа-интернат психолого-педагогической поддержки»	4,0	3,6
18.	МБОУ» Первомайская ООШ»	4,0	3,6
19.	МКУ «Детский дом № 1»	4,0	3,6
20.	МБУ «Центр диагностики и консультирования»	4,0	3,6

21.	МБУ ДО «Дом детского творчества»	4,0	3,6
22.	МБУ ДО «Центр дополнительного образования детей»	4,0	3,6
23.	МАУ «Комбинат школьного питания»	4,0	3,6
24.	МКУ «Мариинский информационно-методический центр»	4,0	3,6
25.	МАУ ДОЛ «Арчекас»	4,0	3,6
26.	МКУ «Центр ОМРССО»	4,0	3,6
27.	МБДОУ «Д/с №1 «Одуванчик»	4,0	3,6
28.	МАДОУ «Детский сад № 2 «Сказка»	4,0	3,6
29.	МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 3 «Малыш»	4,0	3,6
30.	МБДОУ д/с № 4 «Ручеек»	4,0	3,6
31.	МБДОУ «Д/с №5 «Рябинка»	4,0	3,6
32.	МБДОУ «Д/с №6»	4,0	3,6
33.	МБДОУ «Д/с № 7 «Забава»	4,0	3,6
34.	МБДОУ «Д/с № 8 «Василек»	4,0	3,6
35.	МБДОУ «Д/с №9 «Аленка»	4,0	3,6
36.	МБДОУ «Д/с №11 «Золотой ключик»	4,0	3,6
37.	МАДОУ «Детский сад № 12 «Счастливый островок»	4,0	3,6
38.	«Детский сад комбинированного вида № 15 «Журавушка»	4,0	3,6
39.	МБДОУ «Калининский детский сад «Солнышко»	4,0	3,6
40.	МАДОУ »2-Пристанский детский сад «Полянка»	4,0	3,6
41.	МБДОУ «Суловский детский сад «Елочка»	4,0	3,6
42.	МБДОУ «Суловский детский сад«Березка»	4,0	3,6
43.	МБДОУ «Благовещенский детский сад «Калинка»	4,0	3,6
44.	МБДОУ «Кирсановский детский сад «Чебурашка»	4,0	3,6

45.	МБДОУ «Тенгулинский детский сад «Ромашка»	4,0	3,6
46.	МБДОУ «Красноорловский детский сад «Берёзка»	4,0	3,6

**Комиссия по премированию руководителей организаций,
подведомственных управлению образования администрации
Мариинского муниципального округа по итогам работы:**

Председатель комиссии:

Скутина Ольга Александровна - начальник управления образования администрации Мариинского муниципального округа;

Секретарь комиссии:

Бубнова Марина Викторовна - заместитель начальника управления образования администрации Мариинского муниципального округа;

Члены комиссии:

Савицкая Алина Владимировна - заместитель начальника управления образования администрации Мариинского муниципального округа;

Матуль Раиса Владимировна - начальник отдела общего и дошкольного образования;

Кузнецова Марина Александровна - начальник отдела финансово-экономического обслуживания и бухгалтерского учета и отчетности МКУ «Центр ОМРССО» (по согласованию);

Сладкова Наталья Александровна - директор МКУ «Мариинский информационно-методический центр» (по согласованию);

Атрошкина Елена Викторовна - председатель Мариинской территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (по согласованию).

**Перечень критериев, показателей эффективности деятельности,
индикаторов измерения, целевые значения индикаторов измерения
директора МКУ «Детский дом № 1»**

(Ф.И.О.)

по итогам работы за I полугодие 2022 года

20

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации	самооценка	Комиссия по премированию	ИТОГО
1.	1. Обеспечение доступности качественного образования.				32					
1.1	Организация работы по соблюдению законных прав и интересов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Доля воспитанников, поставленных на учет для получения жилья от общего количества нуждающихся	Отношение численности воспитанников, поставленных на учет для предоставления жилья к общей численности воспитанников, нуждающихся в предоставлении жилья	100%	2	Ежегодно	Список детей-сирот, подлежащих обеспечению жилыми помещениями			
		Доля воспитанников, получающих алименты, пенсии от общего количества нуждающихся	Отношение численности воспитанников, получающих алименты, пенсии к общей численности воспитанников, нуждающихся в получении	100%	2	Ежегодно	Справка			

			алиментов, пенсий, пособий							
		Доля воспитанников, прошедших диспансеризацию	Отношение воспитанников, прошедших диспансеризацию к общей численности воспитанников	100%	2	Ежегодно	Отчет			
1. 2.	Финансово-хозяйственная деятельность	Привлечение средств за счет выигранных грантов и средств социальных партнеров	Сумма привлеченных средств	свыше 100 тыс. руб	2	Ежегодно	Справка из бухгалтерии			
				менее 100 тыс. руб.	1					
1. 3	Целевое и эффективное использование имеющихся ресурсов	Эффективность управления кадровыми ресурсами	Доля фонда оплаты труда "прочего" персонала, деленная на фонд оплаты труда учреждения-всего	превышение целевого значения	2	Ежегодно на начало учебного года	Данные мониторинга по труду, статистического отчета ЗП - образование			
				на уровне целевого значения	1			Ежегодно на начало учебного года		
1. 4	Обеспечение государственно-общественного характера управления	Устав, положение о ПС	Наличие действующего органа государственного управления		3	Ежегодно	Отчет			
1. 5	Наличие органов ученического самоуправления	Действующий орган ученического самоуправления	Наличие		2	Ежегодно	план работы учреждения, отчет			
1. 6	Повышение профессиональной компетентности руководителя	Прохождение процедуры сертификации:	Наличие действующего сертификата		2	на период действия сертификата	Сертификат			
		Наличие документа о прохождении подготовки	Наличие диплома об образовании		2		Диплом			

		руководителя по образовательной программе «Менеджмент в социальной сфере»								
1. 7	Результативность воспитательно-образовательного процесса	Доля воспитанников, обучающихся на «4» и «5»	Отношение воспитанников, обучающихся на "4" и "5" к общей численности воспитанников	свыше 30%	2	Ежегодно	Результаты мониторинга			
				до 30 %	1					
		Доля выпускников IX и XI классов, получивших аттестаты с оценками «5» и «4»	Отношение выпускников IX и XI классов, получивших аттестаты с оценками "4" и "5" к общей численности выпускников	свыше 10%	2	Ежегодно	Отчет			
		Доля воспитанников, вовлеченных в систему дополнительного образования	Отношение численности воспитанников, вовлеченных в систему дополнительного образования к общей численности воспитанников	90% - 100%	2	Ежегодно	отчеты о кружковой работе, секций, творческих объединений, журналы			
				70% - 90%	1					
		Доля воспитанников, принимающих участие в смотрах, конкурсах, проектах, олимпиадах, мероприятиях	Отношение численности воспитанников, принявших участие в смотрах, конкурсах, проектах, олимпиадах, мероприятиях к общей численности воспитанников	90%	2	Ежегодно	Отчет учреждения, грамоты, дипломы			
				50% - 89%	1					

		Доля воспитанников-победителей и призеров смотров, конкурсов, проектов, олимпиад, соревнований	на федеральном уровне		3	Ежегодно	Отчет учреждения, грамоты, дипломы, благодарственные письма				
			на региональном уровне		2						
			на городском уровне		1						
	Создание условий для деятельности профсоюзной организации	Наличие действующего коллективного договора (без нарушения сроков) и проведение проверки его исполнения		Отсутствие нарушений	2	1 раз в полугодие	Сведения Мариинской территориальной профсоюзной организации				
	*учитывается наивысший показатель										
2.	2. Совершенствование условий для социальной адаптации и интеграции в общество обучающихся, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей				18						
2. 1.	Развитие семейных форм устройства	Доля детей, устроенных в замещающие семьи	Отношение численности воспитанников, устроенных в замещающие семьи к общей численности воспитанников	свыше 20%	2	Ежегодно	Ежемесячный мониторинг				
				10 - 20 %	1						
		Доля детей возвращенных в кровную семью	Отношение численности воспитанников, возвращенных в кровную семью к общей численности воспитанников, лишенных попечения родителей	свыше 20%	2	Ежегодно	Ежемесячный мониторинг				
				10 - 20 %	1						

		Доля детей, временно переданных в семьи граждан (акция «Теплый дом»)	Отношение численности воспитанников, временно переданных в семьи граждан к общей численности воспитанников	свыше 20%	2	Ежегодно	Справка			
				10 - 20 %	1					
		Отсутствие фактов возвращения детей-сирот в детский дом из замещающих семей	Отношение численности воспитанников, возвращенных в детский дом из замещающих семей к общей численности воспитанников, устроенных в замещающие семьи	0%	1	Ежегодно	Справка			
		Сокращение сроков пребывания воспитанников в детском доме	Положительная динамика показателя, по сравнению с прошлым оценочным периодом		1	Ежегодно	Справка			
		Наличие на базе учреждения центра подготовки граждан в приемные родители, центра сопровождения замещающих семей, центра постинтернатов о сопровождения выпускников	Наличие центра		2	Ежегодно	Наличие локального акта, плана работы центра			

2. 2.	Социальная адаптация и интеграция в общество	Отсутствие фактов самовольных уходов	факт отсутствия	отсутствие	2	Ежегодно	Информация ПДН			
		Отсутствие фактов совершения преступления, правонарушения, общественно-опасные деяния воспитанниками	факт отсутствия	отсутствие	2	Ежегодно	Информация ПДН			
		Доля выпускников, поступивших в организации профессионального образования	Отношение численности выпускников, поступивших в организации профессионального образования к общей численности выпускников	90% - 100%	4	Ежегодно	Отчет			
70% - 90%	3									
Итого мах количество баллов					50					

Руководитель

_____ / _____
(подпись)

Председатель Комиссии по премированию

_____ / _____
(подпись)

Председатель Мариинской территориальной организации

Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

(подпись)

_____ / _____

**Перечень критериев, показателей эффективности деятельности,
индикаторов измерения, целевые значения индикаторов измерения
директора МАУ «Комбинат школьного питания»**

(ФИО)

по итогам работы за I полугодие 2022 года

(месяц, год)

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	Цена балла	период исчисления	источник данных	Достигнутая величина индикаторов показателей эффективности деятельности учреждений, установленных настоящим Положением и являющихся основанием для премирования. Оценка индикаторов:			Итого
								Руководителем	Комиссией по премированию	Советом	
1.	Раздел 1. По итогам работы				50						
1.1	Выполнение муниципального задания			97-100% выполнения	10		Отчет об исполнении муниципального задания				
1.2.	Успешность прохождения проверок надзорных органов	Отсутствие нарушений	Отсутствие		5	1 раз в полугодие	Акты проверок, предписания, приказы				

1.3.	Исполнительская дисциплина при работе с документами управления образования, МОК и пр	Качественное исполнение запросов, документов установленные сроки	Отсутствие сведений о нарушении сроков исполнения документов		5	1 раз в полугодие					
1.4.	Соблюдение правил охраны труда и безопасности жизнедеятельности	Отсутствие травматизма и нарушений техники безопасности	Отсутствие случаев травматизма на рабочем месте		10	1 раз в год	Акты проверок, предписания				
1.5.	Наличие актуальных нормативно-правовых актов	Соответствие требованиям стандартов, технических условий, других нормативных документов и обеспечение надлежащего качества и безопасности предоставляемых с их применением услуг соответствующих видов.	Наличие необходимого оборудования, инвентаря и инструментария		10	1 раз в год	Технические заключения, акты проверок и т.п.				

1.6.	Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан по фактам нарушений	Отсутствие	Отсутствия обоснованных обращений	Факт отсутствия	5	По полугодиям	Приказы по итогам проверок				
1.7.	Создание условий для деятельности профсоюзной организации	Наличие действующего коллективного договора (без нарушения сроков) и проведение проверки его исполнения		Отсутствия нарушения	5	1 раз в полугодие	Сведения Мариинской территориальной профсоюзной организации				
2	Раздел 2. Качество работы				30						
2.1	Участие в общественных мероприятиях, акциях	Доля работников участвующих в мероприятиях		80-100% от количества работников	8	1 раз в полугодие	Сведения				
2.2	Эффективность сотрудничества с образовательными организациями округа, реализация сетевых соглашений/договоров		Анкетирование руководителей ООО на предмет эффективности сотрудничества	85-100%	10	1 раз в полугодие	Сведения специалиста управления образования				

2.3	Участие в работе проекта «Бережливое образование»	Реализация лин-проектов		Факт наличия	2	1 раз в полугодие	Участие в работе проекта «Бережливое образование»				
2.4.	Выполнение разовых поручений учредителя	Отсутствие замечаний			10	1 раз в полугодие	Сведения				
Итого					100						

Руководитель ОДО

_____ / _____
(подпись)

Председатель Комиссии по премированию

_____ / _____
(подпись)

Председатель Мариинской территориальной организации

Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

(подпись)

_____ / _____

**Перечень критериев, показателей эффективности деятельности,
индикаторов измерения, целевые значения индикаторов измерения
директора МКУ «Центр обеспечения и мониторинга ресурсного сопровождения организаций системы
образования в Мариинском муниципальном округе»**

(ФИО)

по итогам работы за I полугодие 2022 года

(месяц, год)

чи сл о по каз ате ле й	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	Цена балл а	период исчислен ия	источник данных	Достигнутая величина индикаторов показателей эффективности деятельности учреждений, установленных настоящим Положением и являющихся основанием для премирования. Оценка индикаторов:			Итог о
								Руководител ем	Комиссией по премировани ю	Совето м	
1.	Раздел 1. По итогам работы				50						
1.1	Успешность прохождения проверок надзорных органов	Отсутствие нарушений	Отсутствие		10	1 раз в полугодие	Акты проверок, предписания, приказы				

1.2.	Соблюдение правил охраны труда и безопасности жизнедеятельности	Отсутствие травматизма и нарушений техники безопасности	Отсутствие	отсутствие случаев травматизма на рабочем месте	10	1 раз в год	Акты проверок, предписания				
1.3.	Наличие актуальных нормативно-правовых актов	Соответствие требованиям стандартов, технических условий, других нормативных документов и обеспечение надлежащего качества и безопасности предоставляемых с их применением услуг соответствующих видов.	Наличие необходимого оборудования, инвентаря и инструментария		10	1 раз в год	Технические заключения, акты проверок и т.п.				
1.4.	Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан по фактам нарушений	Отсутствие	Отсутствия обоснованных обращений	Факт отсутствия	10	По полугодиям	Письменные и устные обращения граждан				
1.5.	Создание условий для деятельности профсоюзной организации	Наличие действующего коллективного договора (без нарушения сроков) и проведение проверки его исполнения		Отсутствии нарушений	10	1 раз в полугодие	Сведения Мариинской территориальной профсоюзной организации				
2	Раздел 2. Качество работы				50						

2.1	Участие в общественных мероприятиях, акциях	Доля работников участвующих в мероприятиях	800-100%		10	1 раз в полугодие	Сведения				
2.2	Сотрудничество с образовательными организациями по роду деятельности		Удовлетворенность ОО		10	1 раз в полугодие	Анкетирование				
2.3	Участие в работе проекта «Бережливое образование»	Реализация лин-проектов		Факт наличия	10	1 раз в полугодие	Участие в работе проекта «Бережливое образование»				
2.4.	Исполнительская дисциплина	Исполнение запросов УО	Отсутствие замечаний по исполнению документов		10	1 раз в полугодие	Сведения специалистов УО				
2.5.	Выполнение разовых поручений учредителя	Отсутствие замечаний			10	1 раз в полугодие	Сведения				
Итого					100						

Руководитель ОДО

(подпись) / _____

Председатель Комиссии по премированию

(подпись) / _____

Председатель Мариинской территориальной организации
Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

(подпись) / _____

**Перечень критериев, показателей эффективности деятельности,
индикаторов измерения, целевые значения индикаторов измерения
директора организации дополнительного образования**

(образовательная организация)

(ФИО)

по итогам работы за I полугодие 2022 года

(месяц, год)

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Источник информации	Самооценка	Итоговая оценка
1.	Раздел 1. По итогам работы				70				
1.1.	Мониторинг качества образования. НОКО	% качества	Согласно методике	90% и более	10	1 раз в 3 года (до получения актуальных данных)	Данные НОКО		
				менее 90%	2				
1.2.	Доведение средней заработной платы педагогов до уровня средней заработной платы по экономике региона (до установленного целевого значения)	Отношение фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (нараст. итог с Н.Г.) к установленному целевому значению	Отношение фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (нараст. итог с Н.Г.) к установленному целевому значению	не менее 100%	10	Ежегодно на начало учебного года	Данные отчета по труду		
1.3.	Целевое и эффективное использование имеющихся ресурсов	Производительность труда- учащийся/педагогические работники	Среднегодовой контингент учащихся, разделенный на среднегодовую численность педагогов	Достижение целевого значения показателя	10	Ежегодно на начало учебного года	"Дорожная карта", раздел V		
				Показатель не достигнут	0				

		Эффективность управления кадровыми ресурсами - педагогические работники/прочие.	Доля фонда оплаты труда "прочего" персонала, деленная на фонд оплаты труда учреждения-всего	превышение целевого значения	10	Ежегодно на начало учебного года	Данные мониторинга по труду, статистического отчета ЗП - образование		
				на уровне целевого значения	5	Ежегодно на начало учебного года			
1.4.	Повышение руководителем своей квалификации, компетенций (очный формат)	Наличие свидетельств, удостоверений о повышении квалификации, сертификатов участника	Увеличение в сравнении с предыдущим периодом	Наличие положительной динамики	5	Ежегодно на начало учебного года	Справка методиста МКУ «Мариинский ИМЦ»		
	Обеспечение в соответствии с установленной квотой охвата дополнительным образованием детей от 5 до 18 лет Мариинского МО	Соотношение численности детей, обучающихся по программам дополнительного образования к численности детей от 5 до 18 лет в Мариинском МО	Обеспечение требований приказа Министерства образования Кузбасса	Достижение установленной квоты	10	По полугодиям	Данные «Навигатора»		
1.5.	Реализация программ дополнительного образования в рамках ПФДО	Использование 100%-ной квоты по программам ПФДО	Освоенный фонд ПФ /доведенный фонд ПФ	Достижение установленной квоты	10	По итогам финансового года	Данные «Навигатора»		
1.6.	Создание условий для деятельности профсоюзной организации	Наличие действующего коллективного договора (без нарушения сроков) и проведение проверки его исполнения		Отсутствие нарушений	5	1 раз в полугодие	Сведения Мариинской территориальной профсоюзной организации		
2.	Качество работы				30				

2.1.	Исполнительская дисциплина	Исполнение в установленные сроки запросов, документов управления образования	Наличие/отсутствие сведений о нарушении сроков исполнения документов	Отсутствие нарушений сроков исполнения документов	10	По полугодиям	Сведения специалиста управления образования/руководителя МОЦ		
2.2.	Реализация краткосрочных дополнительных образовательных программ	Наличие краткосрочных программ дополнительного образования	Количество краткосрочных программ/общее количество программ	Не менее 50%	5	По полугодиям	Сведения руководителя МОЦ/ данные «Навигатора»		
2.3.	Организация занятости и оздоровления детей в каникулярный период	Исполнение квоты по отдыху и оздоровлению детей	Исполненный показатель/показатель квоты	100%	10	На 1 сентября предыдущего года	Сведения специалиста управления образования/руководителя МОЦ		
2.4.	Успешность прохождения проверок надзорных органов	Отсутствие протоколов/исполнение предписаний надзорных органов в установленный срок	Факт отсутствия/исполнения в установленный срок	Отсутствие/исполнение в срок	5	На 1 сентября предыдущего года	Сведения специалиста управления образования		
Итого количество баллов					100				

Руководитель ОДО

_____ / _____
(подпись)

Председатель Комиссии по премированию

_____ / _____
(подпись)

Председатель Мариинской территориальной организации

Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

(подпись)

_____ / _____

**Перечень критериев, показателей эффективности деятельности,
индикаторов измерения, целевые значения индикаторов измерения
директора школы**

(образовательная организация)

(Ф.И.О.)

по итогам работы за I полугодие 2022 года

20

2

п/п	Наименование ключевых критериев эффективности	Индикаторы измерения	Основание	Целевые значения	Цена балла	Период исчисления	Источник данных	Оценка работника	Итоговая оценка
Раздел 1. По итогам работы					65				
1.1.	Выполнение муниципального задания	% выполнения		95-100% Менее 95%	5 3		$N=(B/A)*100\%$, где В - количество фактически оказанных услуг, А-количество услуг предусмотренных муниципальным заданием		
1.2.	Результаты независимой оценки качества образования (НОКО)	Процент достижения	П. 4 ст. 97 федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»	95% - 100% 85% - 94% 80% - 84% До 80%	10 5 3 0	1 раз в 3 года (по получению актуальных результатов)	Результаты НОКО		

1.3.	Доля детей школьного возраста микрорайона, в отношении которых общеобразовательным учреждением организован учет, от общей численности детей школьного возраста микрорайона	Процент охвата учетом	Постановление по учету	100% Менее 100%	5 2	1 раз в год	Итоговая справка по исполнению (каб. 5)		
1.4.	Информационная открытость, доступность	Соответствие сайта ОО требованиям действующего законодательства		Соответствует Не соответствует	3 0	1 раз в отчетный период	Итоговая справка МКУ «Мариинский ИМЦ»		
1.5.	Наличие активных информационных страниц в соцсетях для родителей, педагогов, обучающихся			Наличие аккаунта ОО с более 100 подписчиками	3	1 раз в год (август каждого года)	Итоговая справка МКУ «Мариинский ИМЦ»		
1.6.	Улучшение материально-технической базы за счет внебюджетных средств	Получение грантов, работа со спонсорами и пр	Победы в грантовых и иных конкурсах, участие в мероприятиях по сотрудничеству	Получение гранта, поддержки из внебюджетных источников	5	1 раз в отчетный период	Справка бухгалтера ОО о поступлении средств/получения оборудования и пр		
1.7.	Работа на базе образовательной организации областной/федеральной инновационной площадки, эксперимента и т.п.	Участие в проектах регионального, федерального, международного значения	Приказ Министерства образования Кузбасса	Отчеты о деятельности в рамках работы	4	1 раз в год	Приказ на открытие площадки		

1.8.	Доведение заработной платы педагогов до установленного целевого значения	Соответствие фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (нараст. итог.сн.г.) установленному целевому значению	Отношение фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (нараст. итог.сн.г.) к установленному целевому значению	Не менее 100%	5	2 раза в год	Данные статистического отчета по труду		
1.9.	Целевое и эффективное использование имеющихся ресурсов	Производительность труда - ученик/учитель	Среднегодовая численность обучающихся (численность обучающихся на начало года плюс численность обучающихся на конец года с коэффициентом 2, деленная на 3) деленная на среднегодовую численность педагогических работников (по отчету по труду)	Не менее значения, определяемого по дорожной карте на соответствующий год	5	1 раз в год	Федеральные формы статистической отчетности, отчета по труду		
1.10.	Актуальность и своевременность заполнения сведений АИС «Образование Кемеровской области»	Отсутствие замечаний по актуальности и своевременности заполнения баз данных	Отсутствие обоснованных обращений	Факт отсутствия	5	По полугодиям	Информационная справка, подготовленная специалистами управления образования		
1.11.	Организация дополнительного образования в организации	Обеспечение охвата обучающихся дополнительным образованием в соответствии с	Охват детей программами дополнительного образования	Соответствие квоте	5	По полугодиям	Информационная справка специалиста МКУ «Мариинский ИМЦ»		

		квотой							
1.12.	Создание условий для сохранения здоровья учащихся	Создание условий для безопасного пребывания детей и сотрудников в общеобразовательной организации	Отсутствие случаев травматизма	Факт отсутствия	4	По полугодиям	Отсутствие актов о несчастных случаях		
1.13.	Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах педагогического мастерства	Отношение количества педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, к общему количеству педагогических работников		Выше в сравнении с аналогичным периодом предыдущего учебного года	4	По полугодиям	Информационная справка, подготовленная методистом МКУ «ИМЦ»		
1.14.	Создание условий для деятельности профсоюзной организации	Наличие действующего коллективного договора (без нарушения сроков) и проведение проверки его исполнения		Отсутствие нарушений	2	1 раз в полугодие	Сведения Мариинской территориальной профсоюзной организации		
Раздел 2. Качество работы					35				

2.1.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений сроков исполнения запросов, документов управления образования администрации Мариинского муниципального округа		Факт отсутствия	5	По полугодиям	По сведениям специалистов управления образования		
2.2.	Доля выпускников, получивших документ об основном/среднем общем образовании	Соответствие количества выданных аттестатов об образовании количеству выпускников основного общего, среднего общего образования	Отношение количества выданных аттестатов к количеству выпускников	100%	5	1 раз в год	Отчет о выданных аттестатах		
2.3.	Повышение профессиональной компетенции руководителя	Прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	На период действия сертификата	5	По полугодиям	Сертификат		
2.4.		Наличие документа о профессиональной переподготовке руководителя по образовательной программе «Менеджмент в образовании»	Наличие диплома об образовании	Бессрочно	2		Диплом		

2.5.	Участие руководителя лично в региональных, федеральных проектах в качестве приглашенных специалистов, экспертов, менторов и пр.	Наличие приказа Министерства образования Кузбасса	Наличие свидетельства, удостоверения, сертификата и т.п.	На срок действия подтверждающего документа	5	По полугодиям	Приказы Министерства, управления, сторонних организаций		
2.6	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан по фактам нарушений прав участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных обращений	Факт отсутствия	5	По полугодиям	Отсутствие приказов управления образования о наложении взысканий		
2.7.		Успешность прохождения проверок надзорных органов	Отсутствие протоколов/ исполнение предписаний надзорных органов в установленный срок	Факт отсутствия/и исполнения в установленный срок	5	1 раз в год	Информационная справка, подготовленная специалистами управления образования		
2.8.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории/ Количество педагогических работников, прошедших добровольную сертификацию		Сравнение позиций с аналогичным периодом прошлого года Отношение количества педагогов, прошедших добровольную сертификацию, к общему количеству педагогических работников	Выше в сравнении с аналогичным периодом предыдущего учебного года 30% и более	3	По полугодиям	Информационная справка, подготовленная специалистами управления образования		
ИТОГО					100				

Руководитель ОО

(подпись)

_____ / _____

Председатель Комиссии по премированию

(подпись)

_____ / _____

Председатель Мариинской территориальной организации

Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

_____ / _____

**Перечень критериев, показателей эффективности деятельности,
индикаторов измерения, целевые значения индикаторов измерения
заведующего детского сада**

_____ (образовательная организация)

_____ (ФИО)

по итогам работы за I полугодие 2022 года

_____ (месяц, год)

число показателей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	Цена балла	период исчисления	Источник данных	Самооценка	Итоговая оценка
Раздел 1. По итогу работы					50				
1.1.	Выполнение муниципального задания	% выполнения	$N=(B/A)*100\%$, где В - количество фактически оказанных услуг, А-количество услуг предусмотренных муниципальным заданием	95-100% Менее 95%	10 5	По итогу года			

1.2.	Результаты независимой оценки качества образования (НОКО)	Процент достижения	П. 4 ст. 97 федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»	95% - 100% 85% - 94% 80% - 84% До 80%	10 5 3 0	1 раз в 3 года (по получению актуальных результатов)	Результаты НОКО		
1.3.	Доведение заработной платы педагогов до установленного целевого значения	Соответствие фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (нараст. итог.сн.г.) установленному целевому значению	Отношение фактической средней заработной платы педагогов за отчетный период (нараст. итог.сн.г.) к установленному целевому значению	не менее 100%	10	по полугодиям с нараст. с н.г.	Федеральные формы статистической отчетности		
1.4.	Целевое и эффективное использование имеющихся ресурсов	производительность труда -численность воспитанников на 1 педагогического работника	Среднегодовой контингент воспитанников (численность воспитанников на начало года плюс численность воспитанников на конец года с коэффициентом 2, деленное на 3) деленный на среднегодовую численность педагогических работников (по отчету по труду)	Достижение показателя (дифференцируется по видам учреждений)в среднем не менее значения, определяемого по дорожной карте на соответствующий год	10	1 раз в год, в сентябре	Федеральные формы статистической отчетности, отчета по труду		

1.5.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Создание условий для безопасного пребывания детей и сотрудников в дошкольной образовательной организации	Отсутствие случаев травматизма	Факт отсутствия	8	По полугодиям	Сведения специалиста управления образования		
1.6.	Создание условий для деятельности профсоюзной организации	Наличие действующего коллективного договора (без нарушения сроков) и проведение проверки его исполнения		Отсутствие нарушений	2	1 раз в полугодие	Сведения Мариинской территориальной профсоюзной организации		
Раздел 2. Качество работы					50				
2.1..	Исполнительская дисциплина	Исполнение запросов, документов управления образования в установленные сроки	Отсутствие информации о нарушении сроков исполнения документов	Факт отсутствия	5	По полугодиям	Сведения специалиста управления образования		
2.2.	Организация сетевого взаимодействия с общеобразовательными и организациями	Наличие договоров о сетевом сотрудничестве	Количество направлений, в рамках которых организовано сетевое взаимодействие	Количество	5	На 1 сентября каждого года	Информационная справка специалиста УО		

2.3.	Участие руководителя в региональных, федеральных проектах в качестве приглашенных специалистов, экспертов, менторов и пр.	Наличие приказа министерства образования Кузбасса	Наличие свидетельства, удостоверения, сертификата и т.п.	На срок действия подтверждающего документа	5	По полугодиям	Приказ		
2.4.	Повышение профессиональной компетенции руководителя	прохождение добровольной сертификации	Наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	5	По полугодиям	сертификат		
2.5.		наличие документа о профессиональной переподготовке руководителя по образовательной программе «Менеджмент в образовании»	Наличие диплома об образовании	бессрочно	5	По полугодиям	диплом		
2.6.	Реализация программ дополнительного образования в соответствии с лицензией ДОО	Организация деятельности по реализации программ дополнительного образования	Количество детей, охваченных дополнительным образованием	Более 75% До 75%	10 5	По полугодиям	Данные «Навигатора»		
2.7.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан по фактам нарушений прав участников образовательных	Отсутствия обоснованных обращений	Факт отсутствия	5	По полугодиям	Письменные и устные обращения граждан, приказы управления образования		

		отношений							
		Успешность прохождения проверок надзорных органов	Отсутствие протоколов/ исполнение предписаний надзорных органов в установленный срок	Факт отсутствия/исполнения в установленный срок	10	1 раз в год	Информационные справки		
ИТОГО					100				

Руководитель ОО
(подпись)

_____ / _____ /

Председатель Комиссии по премированию
(подпись)

_____ / _____

Председатель Мариинской территориальной организации
Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

_____ / _____

**Перечень критериев, показателей эффективности деятельности,
индикаторов измерения, целевые значения индикаторов измерения
директора МБУ «Центр диагностики и консультирования»**

(Ф.И.О.)

по итогам работы за I полугодие 2022 года

20

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Оценка в баллах	Контрольный период	Итого		
							Самооценка	Комиссия по премированию	ИТОГО
1.	Раздел 1. По итогам работы				55				
1.1.	Выполнение муниципального задания	% выполнения муниципального задания	Допустимые отклонения от плановых значений	95%-100%	40	1 раз в год			
90%-94%				20					
Менее 90%				0					
1.2.	Реализация программы развития учреждения	Актуальность задач, форм работы	Исполнение дорожной карты	100% выполнение дорожной карты программы	5	На 1 сентября предыдущего года			
1.3.	Создание условий для деятельности профсоюзной организации	Наличие и исполнение Коллективного договора		Отсутствие нарушений	2	1 раз в полугодие			

1.4.	Участие в работе проекта «Бережливое образование»	Реализация лин-проектов		Факт наличия	3	1 раз в полугодие			
1.5.	Предоставление планов и отчетов по итогам работы (еженедельные – до четверга; ежемесячные – до 20 числа каждого предыдущего месяца, годовые – до 30 июня)	Предоставление выверенных, качественных планов и отчетов		Отсутствие нарушения сроков и недостатков в документах, полнота	3	1 раз в полугодие			
1.6.	Создание условий для деятельности профсоюзной организации	Наличие действующего коллективного договора (без нарушения сроков) и проведение проверки его исполнения		Отсутствие нарушений	2	1 раз в полугодие			
2.	Раздел 2. Качество работы				45				
2.1.	Участие учреждения в ежегодных мероприятиях по повышению профессиональных компетенций	Документы, подтверждающие, по максимальному уровню		Всероссийский уровень – 5 Региональный уровень – 3 Муниципальный уровень - 2	5	1 раз в полугодие			
2.2.	Организация и проведение массовых мероприятий,	В установленные сроки, без замечаний		100% выполнение плана	5	1 раз в полугодие			

	конкурсов муниципального уровня в соответствии с планами МОК, администрации Мариинского муниципального округа								
2.3.	Успешность прохождения проверок надзорных органов	Отсутствие нарушений		Отсутствие актов, предписаний, приказов о наказании	5	1 раз в полугодие			
2.4.	Отсутствие нарушений требований трудового законодательства, случаев травматизма	Личные дела, трудовые книжки, трудовые договора		Отсутствие актов, предписаний, обоснованных жалоб, обращений	5	1 раз в полугодие			
2.5.	Эффективность сотрудничества с образовательными организациями округа, реализация сетевых соглашений/договоро в	Анкетирование руководителей ОО на предмет эффективности сотрудничества		85-100%	15	1 раз в полугодие			
2.6.	Повышение профессиональной компетенции руководителя	прохождение добровольной сертификации	наличие действующег о сертификата	на период действия сертификата	5	1 раз в год			

	профессиональная переподготовка руководителя по образовательной программе "Менеджмент в образовании"	наличие диплома об образовании	бессрочно	5	1 раз в год			
Итого				100				

Руководитель

_____ / _____
(подпись)

Председатель Комиссии по премированию

_____ / _____
(подпись)

Председатель Мариинской территориальной организации

Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

_____ / _____
(подпись)

**Перечень критериев, показателей эффективности деятельности,
индикаторов измерения, целевые значения индикаторов измерения
директора МКУ «Информационно-методический центр в Мариинском муниципальном округе»**

(ФИО)

по итогам работы за I полугодие 2022 года

(месяц, год)

№ п/ п	Показатели	Индикаторы	Расчет показателя	Максимальная оценка в баллах	Достигнутая величина индикаторов показателей эффективности деятельности учреждений, установленных настоящим Положением и являющихся основанием для премирования. Оценка индикаторов:			ИТОГО :
					Руководителем	Комиссией по премированию	Советом	
1	По итогам работы			50				
	Выполнение муниципального задания	Отчет об исполнении муниципального задания	97-100% выполнения	5				
1. 1	Разработка и реализация программ методического сопровождения образовательной деятельности	Проведение организационных мероприятий: консультаций, семинаров, совещаний и пр.	100% выполнение дорожной карты программы	5				

1. 2	Реализация программы развития учреждения	Актуальность задач, форм работы	100% выполнение дорожной карты программы	5				
1. 3	Исполнительская дисциплина при работе с документами управления образования, МОК, КРИПКиПРО и пр	Качественное исполнение запросов, документов установленные сроки	Отсутствие сведений о нарушении сроков исполнения документов	10				
	Создание условий для деятельности профсоюзной организации	Наличие и исполнение Коллективного договора	Отсутствие нарушений	2				
	Участие коллектива учреждения в общественных и пр. акциях, окружных мероприятиях	Вовлечение коллектива учреждения в массовые общественные мероприятия	80-100% от количества работников	3				
	Участие в работе проекта «Бережливое образование»	Реализация лин-проектов	Факт наличия	5				
	Информационное сопровождение деятельности системы образования Мариинского муниципального округа в СМИ	Наличие актуальных сведений о мероприятиях сферы образования в сети «Интернет», своевременность размещения информации	Предоставление доказательных материалов	5				
	Предоставление планов и отчетов по итогам работы (еженедельные – до четверга; ежемесячные – до 20 числа каждого	Предоставление выверенных, качественных планов и отчетов	Отсутствие нарушение сроков и недостатков в документах, полнота	5				

	предыдущего месяца, годовые – до 30 июня)							
	Создание условий для деятельности профсоюзной организации	Наличие действующего коллективного договора (без нарушения сроков) и проведение проверки его исполнения	Отсутствие нарушений	5				
2.	Раздел 2. Качество работы			50				
2.4	Участие в ежегодных мероприятиях по повышению профессиональных компетенций (личное)	Документы, подтверждающие, по максимальному уровню	Всероссийский уровень – 5 Региональный уровень – 3 Муниципальный уровень - 2	5				
2.5	Организация и проведение массовых мероприятий, конкурсов муниципального уровня в соответствии с планами МОК, администрации Мариинского муниципального округа	В установленные сроки, без замечаний	100% выполнение плана	5				
2.6	Успешность прохождения проверок надзорных органов	Отсутствие нарушений	Отсутствие актов, предписаний, приказов о наказании	5				
2.7	Отсутствие нарушений требований трудового законодательства, случаев травматизма	Личные дела, трудовые книжки, трудовые договора	Отсутствие актов, предписаний, обоснованных жалоб, обращений	5				
2.8	Участие учреждения в международных, Всероссийских, региональных, районных, районных	Тезисы, материалы, сертификаты, грамоты и т.д.	Всероссийский уровень – 10 Региональный уровень – 3 Муниципальный	10				

	конференциях, семинарах, конкурсах, грантах и пр		уровень - 2					
2.9	Эффективность сотрудничества с образовательными организациями округа, реализация сетевых соглашений/договоров	Анкетирование руководителей ОО на предмет эффективности сотрудничества	85-100%	15				
2.10	Подготовка и сопровождение участников из Мариинского муниципального округа в региональных, федеральных и пр этапах Всероссийских конкурсов профмастерства, среди обучающихся,	Дорожная карта сопровождения	100% исполнение дорожной карты	5				
ИТОГО				100				

Руководитель МКУ «ИМЦ»

_____ / _____
(подпись)

Председатель Комиссии по премированию

_____ / _____
(подпись)

Председатель Мариинской территориальной организации

Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

_____ / _____
(подпись)

**Перечень критериев, показателей эффективности деятельности,
индикаторов измерения, целевые значения индикаторов измерения
директора муниципального автономного учреждения «ДОЛ «Арчекас»**

(ФИО)

по итогам работы за I полугодие 2022 года

(месяц, год)

число показате лей	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	формула расчета	целевые значения	Цена балл а	период исчисле ния	источник данных	Достигнутая величина индикаторов показателей эффективности деятельности учреждений, установленных настоящим Положением и являющихся основанием для премирования. Оценка индикаторов:			Итог о
								Руководите лем ОО	Комиссией по премирова нию	Советом	
1.	Раздел 1. Качество выполнения социального заказа				30						
1.1	Выполнение муниципального задания	% выполнения муниципального задания	Допустимые отклонения от плановых значений	95-100%	30	1 раз в год	Данные отчета по исполнению МЗ				
				90-94%	10						
2	Раздел 2. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения				20						

2.1	Информирование о деятельности учреждения	Предоставление образовательным организациям, родителям (законным представителям) полной и актуальной информации о деятельности учреждения	Публикации в СМИ, сети «Интернет», ведение официального сайта	Своевременно размещение актуальной информации	5	1 раз в полугодие	Копии, скрины публикаций				
2.2	Наличие системы внутреннего контроля качества предоставляемых услуг	Оформленная система контроля качества за деятельностью работников учреждения	Наличие системность контроля		5	1 раз в полугодие	Распоряжения, приказа, локальные нормативные акты				
2.3	Соблюдение законодательства в деятельности по направлению	Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан, работников по фактам нарушений	Отсутствия обоснованных обращений	Факт отсутствия	10	1 раз в полугодие	Наличие/отсутствие приказов о наложении взыскания				
3	Раздел 3. Создание условий				40						
3.1.	Обеспечение требований пожарной безопасности, Роспотребнадзора и	Наличие/отсутствие предписаний		Отсутствие неисполненных предписаний	20	1 раз в полугодие	Акты по итогам проверки, предписания				

	других надзорных органов						и пр				
3.2.	Соблюдение правил охраны труда и безопасности жизнедеятельности	Отсутствие травматизма и нарушений техники безопасности		Отсутствие случаев травматизма и нарушений техники безопасности на рабочем месте	10	1 раз в полугодие	Отсутствие фактов				
3.3.	Обеспечение жизнедеятельности учреждения	Заключение договоров на обслуживание деятельности учреждения		Полный пакет договоров на обеспечение жизнедеятельности учреждения	10	1 раз в полугодие					
4	Раздел 4. Кадровые ресурсы				10						
4.1.	Укомплектованность кадрами	Процент	% укомплектованности кадрами	Не ниже 95%	10		Тарификация				
	ИТОГО				100						

Руководитель учреждения

(подпись)

/ _____

Председатель Комиссии по премированию

(подпись)

/ _____

Председатель Мариинской районной организации профсоюза работников науки и образования РФ

(подпись)

/ _____

Перечень и размеры иных поощрительных разовых выплат и материальной помощи руководителям организаций

№ п/п	Показатели	Размер выплат, %
1.	Единовременные премии (23 февраля/8 марта)	2 % (к датам)
2.	Единовременные премии к профессиональным праздникам	2%
3.	Единовременная премия по случаю юбилейных дат учреждения или руководителей (50, 55, 60, 65, 70, 75)	1%
4.	Материальная помощь по случаю утраты личного имущества по причине стихийных бедствий, пожара	до 5 000,00 (в пределах ЦФ)
5.	Материальная помощь по случаю похорон близких родственников (родители, супруги, дети)	до 5 000,00 (в пределах ЦФ)

**Перечень и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты
работы руководителям организаций**

№ п/п	Показатель	Размер выплат, %
1	Отсутствие нарушений сроков подачи ежемесячных заявок на финансирование и сведений о кредиторской задолженности	15%
2	Реализация лин-проектов в рамках концепции «Бережливое производство»	5%
3	Наличие 2-х и более фактических адресов образовательных организаций в разных населенных пунктах	10%
4	Наличие 2-х и более фактических адресов образовательных организаций в пределах одного населенного пункта	7%
5	Организация и осуществление подвоза в соответствии с требованиями законодательства	10%
6	Наличие дошкольных групп при образовательной организации	5%
7	Организация на базе ОО работы ППЭ ГИА	3%