



Российская Федерация  
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.04.2019 № 295  
р.п. Парфино

**О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей автономных муниципальных организаций в сфере образования**

В соответствии с постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 10.03.2017 № 125 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономных муниципальных организаций в сфере образования»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести изменения в Положение об оплате труда руководителей автономных муниципальных организаций в сфере образования, утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 10.03.2017 № 128, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы администрации муниципального района О.В. Михайлову.

3. Постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2019.

4. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Парфинского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального района      **Е.Н. Леонтьева**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда руководителей автономных муниципальных**  
**организаций в сфере образования**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных автономных организаций в сфере образования (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 10.03.2017 № 125 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономных муниципальных организаций в сфере образования».

1.2. Система оплаты труда руководителей организаций устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;  
выплат компенсационного и стимулирующего характера;  
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;  
мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Оплата труда руководителей организаций состоит из:

окладов (должностных окладов) (далее - оклад);  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты руководителям организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;  
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
премиальные выплаты по итогам работы.

Объем средств, направленных на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% фонда оплаты труда руководителя организации.

1.6. Фонд оплаты труда руководителей организации формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета, бюджета муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **2. Оплата труда руководителей организаций**

2.1. Оклад, выплаты стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, руководителю организации устанавливаются комиссией, созданной Администрацией муниципального района (далее – комиссия), и утверждаются распоряжением Администрации муниципального района.

2.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о * К_п1 + Б_о * К_п2 + Б_о * К_сп1 + Б_о * К_сп2) * К_инд$ , где:

Д<sub>о</sub> – должностной оклад руководителя организации;

Б<sub>о</sub> – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 7600 рублей;

К<sub>п1</sub> – повышающий коэффициент, характеризующих масштаб управления организации;

К<sub>п2</sub> – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

К<sub>сп1</sub> и К<sub>сп2</sub> – коэффициенты специфики работы руководителя организации.

К<sub>инд</sub> – коэффициент индексации, производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Парфинского муниципального района.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу характеризуют масштаб управления организации и особенности деятельности организации.

Масштаб управления организации устанавливается в зависимости от: численности обучающихся (учащихся, воспитанников) в организации; численности работников учреждения; количества сопровождаемых учреждений образования.

Численность обучающихся (учащихся, воспитанников) определяется по данным статистической отчетности:

Для руководителей общеобразовательных организаций - статистическая информация по формам № ОО-1, № 85-К;

Для руководителей организаций дополнительного образования - статистическая информация по формам № ДО-1.

Численность работников учреждения определяется по данным статистической отчетности на окончание предыдущего календарного года по форме ЗП-Образование.

2.2.1. Повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления организации, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер повышающего коэффициента (Кп1)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся, воспитанники образовательных организаций, организаций дополнительного образования	до 200 чел.	0,2
		от 201 чел. до 300 чел.	0,3
		от 301 чел. до 400 чел.	0,4
		от 401 чел. до 500 чел.	0,5
		от 501 чел. до 700 чел.	0,8
	свыше 701 чел.	1,0	
2.	Работники образовательных организаций, центра сопровождения ОУ	до 30 чел.	0,2
		от 31 чел. до 40 чел.	0,3
		от 41 чел. до 50 чел.	0,4
		от 51 чел. до 60 чел.	0,5
		от 61 чел. до 70 чел.	0,6
	свыше 71 чел.	1,0	
3.	Образовательные организации, имеющие учащихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 30 чел.	0,2
		от 51 до 70 чел.	0,4
		от 71 до 90 чел.	0,6
		от 91 до 110 чел.	0,8
		свыше 111 чел.	1,0
4.	Количество сопровождаемых учреждений образования	До 1	0,2
		До 2	0,3
		До 3	0,4
		Свыше 4	0,5

2.2.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации, зависит от наличия в организации филиала, структурного подразделения, дошкольных групп, транспортных средств, приусадебных участков (теплиц), ведения образовательной деятельности по двум и более адресам, и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер повышающего коэффициента (Кп2)
1	2	3	4
1.	Наличие филиалов, ведение образовательной деятельности по двум и более адресам в образовательных организациях, организациях дополнительного образования	за наличие филиала, структурного подразделения	0,2
		за ведение образовательной деятельности по двум и более адресам	0,2
2.	Наличие транспортного средства, приусадебного участка, теплицы	Наличие транспортного средства	0,2
		Наличие приусадебного участка, теплицы	0,2
3.	Наличие муниципального пункта проведения экзаменов (ППЭ)	Наличие ППЭ	0,2

2.2.3. Коэффициенты специфики работы руководителя организации устанавливаются в размере:

За работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Кср1) (специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, психолого-педагогические и медико - социальные центры) - 0,15

За работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Кср2)». - 0,25

2.2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителей организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций) устанавливается учредителем в кратности до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей организаций, заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на

среднемесячную заработную плату работников этой организации и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников организаций (без внешних совместителей) в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

Годовой фонд оплаты труда руководителя организации устанавливается из расчета средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности до 5 и 12 календарных месяцев.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации рассчитывается начиная с месяца создания организации.

При установлении условий оплаты труда руководителю организации учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации и работы ее руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Условия оплаты труда руководителю организации определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.3. С учетом условий труда руководителю организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы организаций, их руководителей устанавливаются в размере до 70% должностного оклада и выплачиваются ежемесячно.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы организаций, их руководителей определены в приложении № 1 Положения, за предыдущий календарный, учебный год.

Вновь назначенному руководителю организации назначаются установ-

ленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы организации за предыдущий календарный, учебный год.

2.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 100% должностного оклада.

Выплата за качество выполняемых работ руководителю организации выплачивается ежемесячно за присвоенное звание, ученую степень, полученную высшую категорию:

начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, поощрении Губернатора Новгородской области, Правительством Новгородской области, награждении ведомственными знаками (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

за высшую квалификационную категорию - 30

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР"

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от должностного оклада;

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от должностного оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от должностного оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от должностного оклада;

при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 15% от должностного оклада;

при награждении Почетной грамотой Администрации Парфинского муниципального района – в размере 10% от должностного оклада.

2.6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в размерах:

от 1 до 5 лет	–	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	–	15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	–	20% должностного оклада;
свыше 15 лет	–	30% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических, руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

Руководителю Муниципального автономного учреждения «Центр финансово-экономического, технического и методического сопровождения образовательных учреждений» в стаж работы засчитывается общий стаж работы.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

2.7. Основанием для установления выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю организации является распоряжение Администрации муниципального района.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.9. Педагогическая нагрузка руководителю организации определяется по согласованию между Администрацией и руководителем организации.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплата руководителям организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями тру-



да, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада).

3.2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника организации по основному месту работы, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **4. Материальная помощь**

4.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

к ежегодному оплачиваемому отпуску;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю организации и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении руководителя организации – Главой муниципального района (Первым заместителем Главы администрации муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации;

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

4.2. В случае смерти руководителя организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении руководителя организации – Главой муниципального района (Первым заместителем Главы администрации муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации;

4.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, не относится ни к стимулирующим выплатам, ни к выплатам компенсационного характера.

## **5. Порядок премирования руководителя организации**

5.1. Премирование руководителя организации осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, определенными приложением № 2 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

5.2. Оценка эффективности деятельности руководителя организации проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Оценка эффективности деятельности руководителя организации проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

5.3. Проведение оценки эффективности деятельности руководителя организации осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления организации своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

5.4. Руководители организаций представляют отчеты об оценке эффективности деятельности в Комитет образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района. Комитет образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района готовит сводный отчет об оценке эффективности деятельности руководителей организаций (далее – сводный отчет) и направляет его в комиссию в сроки, установленные в п. 5.2. раздела 5 настоящего Положения по форме (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.5. Состав и порядок деятельности комиссий для осуществления оценки эффективности деятельности организации и руководителя организации утверждаются постановлением Администрации муниципального района.

5.6. Комиссия рассматривает сводный отчет Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района и на его основе проводит оценку эффективности деятельности руководителей организаций в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100%. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50%.

5.7. По результатам рассмотрения сводного отчета комиссия готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя организации.

5.8. На основании предложений комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании в отношении руководителя организации – Администрацией муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района. Размер премиальной выплаты руководителю определяется в соответствии с приложением № 4 к Положению.

5.9. Размер премиального фонда руководителя организации устанавливается ежеквартально в течение текущего финансового года комиссией и утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

Руководитель организации премируется ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.10. Неиспользованные средства квартального премиального фонда руководителя организации не могут использоваться в следующем квартале, но могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации, а также руководителю организации на основании распоряжения Администрации муниципального района за выполнение особо важных поручений.

5.11. Руководитель организации может быть лишен премии частично или полностью за тот период (месяц), в котором совершено нарушение, с указанием причины лишения премии. Депремирование производится в случаях:

- наложения 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;

- совершения прогула, появления руководителя организации на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесения руководителем своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба организации;

- наличия зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в организации;
- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- нарушения правил ведения бухгалтерского учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявления в организации нарушений правил противопожарной безопасности (по зависимым от руководителя причинам);
- наличия фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок проверяющих органов;
- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем организации, выявленных в отчетном финансовом году;
- нарушения трудового законодательства.

5.12. При наличии экономии по фонду оплаты труда, установленному руководителю учреждения, руководителю может быть выплачено единовременное денежное поощрение за успешное и добросовестное выполнение поручений Главы муниципального района (первого заместителя Главы администрации) в размере должностного оклада или в суммовом выражении при предоставлении ходатайства о поощрении, которое должно содержать следующие сведения:

ФИО;

занимаемая должность;

описание выполненной работы по поручению.

Единовременное денежное поощрение выплачивается на основании распоряжение Администрации муниципального района.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
руководителей муниципальных  
автономных организаций в  
сфере образования

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы  
организаций, их руководителей**

**1. общеобразовательных организаций**

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в % от оклада (должностного оклада)	Примечание (источник информации)
1	2	3	4
<b>1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям действующего законодательства и других нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства образования Новгородской области, Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района</b>			
1.1.	Привлечение внебюджетных источников финансирования	Выполнение показателя по объему предоставления платных услуг: - 100 % к уровню предыдущего года <b>2 %-при выполнении показателя,</b> - свыше 100 % к уровню предыдущего года <b>3 % - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет «Объем предоставления платных услуг»
<b>2. Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательной организации</b>			
2.1.	Открытость и доступность информации о деятельности образовательной организации	- поддержание сайта в актуальном состоянии, информационное обновление <b>1 %- при выполнении показателя,</b> - публикации в средствах массовой информации <b>1 %- при выполнении показателя,</b> - проведение родительских собраний <b>1 %- при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образовательной организации, копии публикаций в СМИ, протоколов родительских собраний
<b>3. Реализация социокультурных проектов</b>			
3.1.	Организация деятельности детских и молодежных объединений, формирований, клубов	Наличие и организация деятельности: - детских и молодежных организаций, волонтерских формирований - <b>2% при выполнении показателя;</b> - патриотических клубов - <b>2% при выполнении показателя;</b>	Отчет образовательной организации о деятельности детских и молодежных объединений, формирований, клубов

		- членов «Юнармии», членов ЮИД - <b>2% при выполнении показателя;</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	
<b>4. Реализация мероприятий, направленных на работу с кадрами</b>			
4.1.	Привлечение молодых педагогов	не менее 6 % молодых педагогов от общей численности учителей, работа- ющих в образовательной организа- ции $Ч1./Ч2*100\%$ , где: Ч1 - количество учителей в возрасте до 35 лет; Ч2 –количество учителей, работаю- щих в образовательной организации <b>3 % - при выполнении показателя,</b> - организация прохождения практики студентами по педагогическим про- фессиям на базе ОУ <b>2 % - при выполнении показателя,</b> - наличие выпускников, обучающих- ся по договору о целевом приеме <b>2 % - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя сти- мулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образователь- ной организации  Приказы образова- тельных организа- ций об организации практики студентов  Договор о целевом приеме, о целевом обучении
4.2.	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства из числа педагогических работников	<b>5% - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя сти- мулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Приказы об итогах конкурсов
<b>5. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми</b>			
5.1.	Участие в конкурсных мероприятиях, олимпиадах регионального, Всероссийского уровня	- наличие обучающихся, принявших участие в мероприятиях регионального, всероссийского уровней <b>4 % - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя сти- мулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информа- ция Комитета обра- зования
5.2.	Создание на базе образовательной организации объединений естественно-научной и технической направленности	Не менее 15% обучающихся, задействованных в объединениях <b>4 % при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя сти- мулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчеты образова- тельных организа- ций
<b>6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>			
6.1.	Внедрение ГТО, привлечение учащихся к занятиям физической культурой и спортом	Доля обучающихся, награжденных знаками Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО),	Информация Коми- тета образования

		<p>свыше 21% -  <b>4 %- при выполнении показателя,</b>  до 20% -  <b>3 %- при выполнении показателя,</b>  до 10% - <b>2 %- при выполнении показателя,</b>  при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается</p>	
<b>7. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных программ (планов)</b>			
7.1.	Применение в образовательном процессе электронных форм обучения	<p>- использование электронных пособий, электронных платформ, организация дистанционного обучения  <b>2 %-при выполнении показателя,</b>  при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается</p>	Отчеты образовательных организаций
<b>8. Организация оздоровления, занятости несовершеннолетних</b>			
8.1.	Организация оздоровления, занятости несовершеннолетних (от общего числа обучающихся)	<p>до 30% до - <b>1 % при выполнении показателя,</b>  до 50% - <b>2% при выполнении показателя</b>  от 70 % и выше – <b>3 % при выполнении показателя</b>  при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается</p>	Отчет образовательной организации
<b>9. Социализация выпускников</b>			
9.1.	100% выпускников 9,11 классов, поступивших в организации среднего и высшего профессионального образования	<p><b>3 % - при выполнении показателя,</b>  при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается</p>	Сводная информация Комитета образования (на основании справок из профессиональных образовательных организаций, приказов о зачислении учащихся в 10 классы)
9.2.	Организация сетевого взаимодействия с организациями профессионального образования	<p>100% выполнение плана работы с организацией профессионального образования  <b>4 % - при выполнении показателя,</b>  при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается</p>	Отчет образовательной организации
<b>10. Качество учебных достижений обучающихся</b>			
10.1.	Доля выпускников 9, 11 классов, получивших аттестаты	<p>100% выпускников 9, 11 классов получили аттестаты  <b>4 % - при выполнении показателя,</b>  при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю</p>	Информация Комитета образования

		организации не выплачивается	
10.2.	Наличие выпускников 9,11 классов, получивших максимально высокие баллы на ГИА	Доля выпускников, получивших максимально высокие баллы на ГИА, от общего количества выпускников Свыше 10% - <b>4% -при выполнении показателя,</b> 5-9 % - <b>3% -при выполнении показателя,</b> 1-4 % - <b>2 % - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Информация Комитета образования (на основании протоколов ОГЭ, ЕГЭ)
<b>11. Участие в экспериментальных проектах</b>			
11.1.	Участие в проектной деятельности, в грантах, наличие научно-методических публикаций	Наличие грантов (победитель) – <b>3 % - при выполнении показателя,</b> участие в грантовых проектах - <b>2 %;</b> научно-методические публикации директора – <b>2%,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Подтверждающие документы об участии грантовых проектах (приказы, выписки), интернет-ссылки
11.2.	Создание на базе образовательной организации социально-ориентированной некоммерческой организации	<b>5 %- при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Нормативный документ о создании организации (положение)
<b>12. Энергетическая эффективность образовательной организации</b>			
12.1.	Обеспечение работы узлов учета тепловой энергии и горячего водоснабжения	<b>4%- при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Бухгалтерский отчет
<b>Итого: 17 показателей</b>		<b>70 процентов</b>	

## 2. организаций дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в % от оклада (должностного оклада)	Примечание (источник информации)
1	2	3	4
<b>1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям действующего законодательства и других нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства образования Новгородской области, Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района</b>			
1.1.	Привлечение внебюджетных источников финансирования	Выполнение показателя по объему предоставления платных услуг: - 100 % к уровню предыдущего года <b>2 %-при выполнении показателя,</b> - свыше 100 % к уровню предыдущего года	Отчет «Объем предоставления платных услуг»



		<b>4 % - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	
<b>2. Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательной организации</b>			
2.1.	Открытость и доступность информации о деятельности образовательной организации	- поддержание сайта в актуальном состоянии, информационное обновление <b>2%- при выполнении показателя,</b> - публикации в средствах массовой информации <b>2 %- при выполнении показателя,</b> - проведение родительских собраний <b>2%- при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образовательной организации, копии публикаций в СМИ, протоколов родительских собраний
<b>3. Реализация социокультурных проектов</b>			
3.1	Многообразие системы дополнительного образования муниципальной образовательной организации	Для МАУ ДО «ЦДТ»: Реализация программ дополнительного образования: - углубленного уровня – <b>6 % - при выполнении показателя,</b> - базового уровня – <b>4 % - при выполнении показателя,</b> - ознакомительного уровня – <b>2% - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Учебно-тематический план МАУ ДО «ЦДТ»
3.2.	Процент количества лиц, имеющих спортивные разряды относительно контингента занимающихся	Для МАУДО «ДЮСШ» п.Парфино: 35 % и выше – <b>6%,</b> 25% - 35% - <b>4%,</b> 20% - 25%– <b>2%,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет № 1-ФК
<b>4. Качество достижений обучающихся</b>			
4.1.	Результативность участия в конкурсных мероприятиях, соревнованиях регионального, Всероссийского уровня	- наличие обучающихся, занявших призовые места в мероприятиях, соревнованиях: регионального уровня <b>4% - при выполнении показателя;</b> всероссийского уровня <b>6% - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования

4.2.	Создание на базе образовательной организации объединений естественно-научной и технической направленности	Для МАУ ДО «ЦДТ»: Не менее 15% обучающихся, задействованных в объединениях, <b>4 % при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образовательной организации
4.3.	Внедрение ГТО, привлечение учащихся к занятиям физической культурой и спортом	Для МАУДО «ДЮСШ» п.Парфино: Доля обучающихся, награжденных знаками Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), свыше 21% - <b>4 %- при выполнении показателя,</b> до 20% - <b>3 %- при выполнении показателя,</b> до 10% - <b>2 %- при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образовательной организации
<b>5. Реализация мероприятий, направленных на работу с кадрами</b>			
5.1.	Привлечение молодых педагогов	не менее 6 % молодых педагогов от общей численности педагогических работников, работающих в организации $Ч1/Ч2*100\%$ , где: Ч1 - количество педагогических работников в возрасте до 35 лет; Ч2 – количество педагогических работников, работающих в образовательной организации; <b>6 %,</b> - организация прохождения практики студентами на базе организации <b>5 %,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводные результаты самообследования деятельности образовательных организаций  Приказы образовательных организаций об организации практики студентов
5.2.	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства из числа педагогических работников	<b>6% - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Приказы об итогах конкурсов
<b>6. Организация каникулярного отдыха и оздоровления детей</b>			
6.1.	Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул	Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул <b>5 % - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Утвержденный перечень лагерей дневного пребывания на базе образовательных организаций (постановление администрации му-

			ниципального района), приказы образовательных организаций
<b>7. Участие в экспериментальных проектах</b>			
7.1.	Участие в проектной деятельности, в грантах, наличие научно-методических публикаций	Наличие грантов (победитель) – <b>6 % - при выполнении показателя</b> , участие в грантовых проектах – <b>4%</b> ; научно-методические публикации директора – <b>2%</b> , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Подтверждающие документы об участии грантовых проектах (приказы, выписки), интернет-ссылки
7.2.	Создание на базе образовательной организации социально-ориентированной некоммерческой организации	<b>6 %- при выполнении показателя</b> , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Нормативный документ о создании организации (положение)
<b>8. Организация работы по энергосбережению</b>			
8.1.	Обеспечение работы узлов учета тепловой энергии и горячего водоснабжения	<b>4%- при выполнении показателя</b> , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Бухгалтерский отчет
<b>Итого: 11 показателей</b>		<b>70 процентов</b>	

Таблица 1.

**Показатели эффективности деятельности  
организаций в сфере образования и критерии оценки эффективности  
работы их руководителей**

**1. общеобразовательных организаций**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности	Примечание (источник информации)
<b>1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям действующего законодательства и других нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства образования Новгородской области, Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района</b>			
1.1.	Эффективность управленческой деятельности	Своевременность и качество подготовки отчетной информации, в том числе бухгалтерской, исполнение приказов и локальных актов Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района, отсутствие докладных, служебных записок <b>2 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отсутствие докладных, служебных записок
<b>2. Информационная открытость образовательной организации</b>			
2.1.	Выпуск школьных печатных изданий	- наличие и периодическое издание школьной газеты <b>Публикация 1 раз в месяц -3 балла, 1 раз в квартал, в полугодие – 2 балла,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Публикации периодических изданий
2.2.	Участие в работе интерактивных площадок, информационных платформ	- наличие педагогических публикаций на информационных платформах <b>3 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
<b>3. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</b>			
3.1.	отсутствие преступлений, совершенных несовершеннолетними обучающимися или при их участии согласно данным ПДН ОМВД	отсутствие преступлений, совершенных несовершеннолетними обучающимися или при их участии <b>3 балла - при выполнении показателя,</b>	Ежеквартальная информация ПДН ОМВД России по Парфинскому району

	России по Парфинскому району	при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	
3.2.	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН ОМВД России по Парфинскому району согласно данным ПДН ОМВД России по Парфинскому району	Отсутствие учащихся, состоящих на профилактическом учете в КДН и ЗП, ПДН <b>3 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Ежеквартальная информация ПДН ОМВД России по Парфинскому району
<b>4. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</b>			
4.1.	Отсутствие случаев детского травматизма	Отсутствие случаев детского травматизма <b>3 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
<b>5. Качество учебных достижений обучающихся</b>			
5.1.	процент качественной успеваемости обучающихся по общеобразовательной программе по школе	34-40 % - <b>4 балла,</b> 25-33 % - <b>3 балла,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
5.2.	Результативность участия обучающихся в районных конкурсных мероприятиях	Наличие призеров и победителей в районных конкурсных мероприятиях <b>3 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
<b>6. Финансово-экономическая деятельность организации, исполнительская дисциплина</b>			
6.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания	100 % целевое и эффективное использование бюджетных средств <b>3 балла при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Результаты финансовых проверок образовательных организаций
6.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при наличии финансирования	<b>3 балла при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Бухгалтерский отчет по форме 0503769
Итого: <b>10</b> показателей		<b>30 баллов</b>	

## 2. организаций дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности	Примечание (источник информации)
<b>1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям действующего законодательства и других нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства образования Новгородской области, Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района</b>			

1.1.	Эффективность управленческой деятельности	Своевременность и качество подготовки отчетной информации, в том числе бухгалтерской, исполнение приказов и локальных актов Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района, отсутствие докладных, служебных записок <b>2 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отсутствие докладных, служебных записок
<b>2. Информационная открытость</b>			
2.1.	Участие в работе интерактивных площадок, информационных платформ	- наличие педагогических публикаций на информационных платформах <b>4 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
<b>3. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</b>			
3.1.	Охват дополнительным образованием учащихся, состоящих на учете в ПДН ОМВД России по Парфинскому району, КДН и ЗП	Процент учащихся, охваченных дополнительным образованием, от общего числа учащихся, состоящих на учете в ПДН ОМВД, КДН и ЗП <b>70-100% - 3 балла,</b> <b>40-69% - 2 балла,</b> <b>1-39% - 1 балл,</b> При невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Выписка из журнала о посещении занятий образовательной организации
<b>4. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми</b>			
4.1.	Участие в общественно-значимых мероприятиях муниципального уровня	-участие в мероприятиях муниципального уровня <b>4 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
4.2.	Участие в общественно-значимых мероприятиях регионального уровня	- участие в областных мероприятиях <b>4 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
4.3.	Сохранность охвата обучающихся по программам дополнительного образования	<b>4 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет № 1-ДО
<b>5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</b>			
5.1.	Отсутствие случаев детского травматизма	Отсутствие случаев детского травматизма <b>3 балла-при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя сти-	Информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфин-

		мультирующая выплата руководителю организации не выплачивается	ского муниципального района
<b>6. Финансово-экономическая деятельность организации, исполнительская дисциплина</b>			
6.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания	100 % целевое и эффективное использование бюджетных средств <b>3 балла-при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Результаты финансовых проверок образовательных организаций
6.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при наличии финансирования	<b>3 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Бухгалтерский отчет по форме 0503769
Итого: <b>9 показателей</b>		<b>30 баллов</b>	

### **3. Муниципального автономного учреждения «Центр финансово-экономического, технического и методического сопровождения учреждений образования Парфинского муниципального района»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Примечание (источник информации)</b>
<b>1. Соответствие деятельности организации требованиям действующего законодательства и других нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства образования Новгородской области, Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района</b>			
1.1	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	Количество возбужденных дел об административных правонарушениях <b>Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов;</b> <b>Отсутствие – 5 баллов</b>	Документ об административном правонарушении
1.2.	Эффективность управленческой деятельности	Своевременность и качество подготовки информации, в том числе отчетной, исполнение приказов и локальных актов Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района <b>4 балла - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отсутствие докладных, служебных записок
<b>2. Реализация мероприятий по финансово-экономическому, техническому и методическому сопровождению образовательных организаций района</b>			
2.1.	Организация и проведение районных методических семинаров	Организация и проведение районных методических семинаров <b>3 балла – при выполнении показателя;</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Программа проведения семинара

2.2.	Разработка методических материалов, рекомендаций	- наличие методических материалов <b>3 балла – при выполнении показателя;</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Интернет-ссылки на публикации материалов
<b>3. Финансово-экономическая деятельность организации, исполнительская дисциплина</b>			
3.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания	100 % целевое и эффективное использование бюджетных средств <b>5 баллов - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Результаты финансовых проверок образовательных организаций
3.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при наличии финансирования	<b>5 баллов - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Бухгалтерский отчет по форме 0503769
3.3	Соблюдение сроков и качества представления статистической, финансовой, бухгалтерской отчетности, информации по отдельным вопросам	<b>5 баллов - при выполнении показателя,</b> при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отсутствие докладных, служебных записок
	<b>Итого: 7 показателей</b>	<b>30 баллов</b>	



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
руководителей муниципальных  
автономных организаций в  
сфере образования

Форма отчета об оценке эффективности деятельности  
руководителя организации

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя организации	Достигнутое значение показателя эффективности деятельности	Количество баллов

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
руководителей муниципальных  
автономных организаций в  
сфере образования

Порядок определения размера премиальной выплаты  
руководителю организации

Количество набранных баллов по всем разделам	Размер премии, % (от премиального фонда)
30	100
29	95
28	90
27	85
26	80
25	75
24	70
23	65
22	60
21	55
20	50
19	45
18	40
17	35
16	30
15 баллов	25
Ниже 15 баллов	Премия не начисляется