

Положение
о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, автономных
учреждений, подведомственных управлению образования администрации
города Мончегорска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Мончегорска (далее - Положение) разработано в целях упорядочения выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Мончегорска (далее - руководители муниципальных учреждений), повышения качества образовательного процесса, усиления материальной заинтересованности, развития инициативы и творческой активности, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности, успешного добросовестного выполнения должностных обязанностей руководителями муниципальных учреждений, повышения эффективности деятельности муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Мончегорска (далее – муниципальные учреждения).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами и предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, а так же основания (критерии) установления выплат стимулирующего характера.

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются в рамках утвержденного фонда оплаты труда муниципального учреждения на финансовый год.

1.4. Стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

В трудовом договоре с руководителем муниципального учреждения (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются условия для их установления со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

1.5. При недостатке бюджетных средств в учреждении начальник управления образования администрации города Мончегорска (далее – Управление образования) вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить, либо отменить их выплату, уведомив руководителя муниципального учреждения о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

II. Условия и размер стимулирования

2.1. В целях материального поощрения руководителей муниципальных учреждений вводятся следующие виды материального стимулирования:

- ежемесячные выплаты в размере 10% от должностного оклада за почетное звание Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель»;

- ежемесячные выплаты в размере 5% от должностного оклада за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник Народного образования»;

- ежегодные поощрительные выплаты в размере 3000 рублей без начисления районного коэффициента и полярных надбавок за счет средств муниципального бюджета за муниципальный нагрудный знак «За личный вклад в развитие системы образования города Мончегорска» на основании приказа управления образования от 28.10.2009 № 1252 «О внесении изменений в Положение о знаках отличия управления образовании администрации города Мончегорска»;

- ежегодная материальная помощь в соответствии с Решением совета города Мончегорска от 29.10.2009 № 96 «Об установлении мер социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений г. Мончегорска» в размере одного должностного оклада, но не более 5 тысяч рублей;

- стимулирующие надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- единовременные премии.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу руководителя образовательного учреждения.

2.3. Стимулирующие надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.

2.3.1. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы устанавливается с учетом её сложности, качества, результативности при выполнении поставленных задач, оценки эффективности работы муниципальных учреждений и других факторов.

2.3.2. Для определения стимулирующих надбавок устанавливаются группы критериев в соответствии с Перечнем целевых показателей и критериев оценки эффективности работы муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Мончегорска (далее – Управление образования) (приложение № 1).

2.3.3. Показатели оценки деятельности руководителя муниципального учреждения могут изменяться в зависимости от приоритетов муниципальной системы образования города Мончегорска.

2.3.4. Установление условий стимулирования для руководителей образовательных учреждений, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

2.3.5. Размер стимулирующих надбавок устанавливается пропорционально количеству баллов.

2.3.6. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности руководителя и служит основанием для установления максимальной выплаты.

2.3.7. Вновь назначенному руководителю муниципального учреждения может устанавливаться стимулирующая надбавка за деятельность, направленную на развитие учреждения, сроком до одного года в соответствии с трудовым договором.

2.3.8. Размер стимулирующих надбавок руководителям муниципальных учреждений устанавливается:

- для МБДОУ и МАДОУ - в пределах 120% от должностного оклада руководителя;

- для МБОУ СОШ № 8, Гимназии № 1, Лицея имени В.Г. Сизова – в пределах 40% от должностного оклада;

- для МБОУ СОШ №№ 1, 5, 7, 10, 14, ВСОШ № 2 - в пределах 35% от должностного оклада;

- для МБОУДОД ЦРТДиЮ «Полярис» - в пределах 100% от должностного оклада;

- для МБОУ ЦПМСС – в пределах 70% от должностного оклада;

- для МБУ «ЦРО» – в пределах 80% от должностного оклада;

- для МБУ ЦБУО – в пределах 80% от должностного оклада;

- для МАУО ЦШП – в пределах 110% от должностного оклада.

2.4. Единовременные премии.

2.4.1. Единовременная премия является поощрением за качественное, результативное, добросовестное, инициативное выполнение работы, высокое качество проведения отдельных мероприятий по следующим показателям:

- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году;
- за устойчивые, положительные результаты обучения и воспитания (по итогам учебного года);
- за рациональное использование бюджетных средств (по итогам календарного года);
- за активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов;
- за разработку, реализацию, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;
- за подготовку победителей международных, всероссийских, региональных и городских олимпиад, конкурсов, соревнований т.д.
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за выдвижение творческих идей в области управления;
- за основные результаты работы за квартал, за год.

2.4.2. Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

2.4.3. Размер и количество премий, выплачиваемых руководителю муниципального учреждения, максимальным пределом не ограничивается.

2.4.4. Единовременные премии также устанавливаются руководителям муниципальных учреждений:

-к юбилейным датам, получению знаков отличия, почетных грамот, наград без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размерах утвержденных соответствующими нормативными правовыми актами;

-в связи с праздничными датами, установленными в РФ – в пределах 25000 рублей.

2.4.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказа управления образования администрации города Мончегорска.

2.4.6. При наличии у руководителя учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премии не устанавливаются.

2.5. Выплаты стимулирующего характера снижаются или отменяются полностью по следующим основаниям:

-снижение показателей эффективности профессиональной деятельности руководителя муниципального учреждения и эффективности деятельности муниципального учреждения;

-в случае применения к руководителю муниципального учреждения мер дисциплинарного воздействия;

-в случае серьезных упущений в работе (по предписаниям Учредителя, Роспотребнадзора, прокуратуры, Ростехнадзора, других контролирующих органов);

-в случае обоснованных обращений (жалоб) граждан.

2.6. Решение о снижении или отмене выплат стимулирующего характера по конкретному основанию принимает начальник Управления образования и оформляется приказом Управления образования.

III. Порядок стимулирования

3.1. В Управлении образования создается комиссия по определению размера стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений (далее - Комиссия).

3.2. Установление надбавок, доплат за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы руководителям муниципальных учреждений производится

один раз в год, на начало нового учебного года по результатам деятельности руководителя муниципального учреждения за предшествующий учебный год на основании протокола Комиссии и оформляется приказом Управления образования.

3.3. Для определения размера надбавок, доплат за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы руководитель муниципального учреждения представляет в Комиссию отчет о деятельности муниципального учреждения по выполнению целевых показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, установленных в приложении № 1 к настоящему Положению, для установления стимулирующих выплат, который является основанием для стимулирования руководителя.

3.4. Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за достоверность представленных отчетов. Члены Комиссии имеют право проверять достоверность сведений, представленных руководителем муниципального учреждения, запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции.

3.5. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

IV. Состав, порядок работы и полномочия Комиссии

4.1. Состав Комиссии утверждается приказом Управления образования. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

4.2. Комиссия создается Управлением образования в целях рассмотрения отчетов, предоставляемых руководителями муниципальных учреждений и принятия решений по определению размера стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений.

4.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

Комиссия возглавляется председателем, который:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

- председательствует на заседаниях Комиссии.

При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии

4.4. Членами Комиссии являются специалисты Управления образования и МБУ «ЦРО».

4.5. Секретарь Комиссии организует работу Комиссии:

- получает от руководителей муниципальных учреждений отчеты о деятельности учреждений;

- направляет членам Комиссии для предварительного рассмотрения, представленные руководителями муниципальных учреждений отчеты;

- оформляет итоговый протокол с указанием выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения;

- извещает членов Комиссии о предстоящем заседании Комиссии;

- выполняет иные организационно-технические функции в пределах своей компетенции.

4.6. Основной формой работы Комиссии является заседание. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

4.7. Решение Комиссии принимается большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании, путем открытого голосования.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

4.8. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- проверяет достоверность предоставленной информации в отчетах;

- оценивает по установленным критериям деятельность руководителей муниципальных учреждений по итогам работы за учебный год;

4.9. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем Комиссии и всеми членами Комиссии.

V. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом управления образования.

5.2. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

Приложение № 1
к Положению о стимулировании руководителей
муниципальных бюджетных, автономных
учреждений, подведомственных управлению
образования администрации города Мончегорска

**Перечень целевых показателей и критериев оценки эффективности работы муниципальных учреждений,
подведомственных управлению образования администрации города Мончегорска**

1. Муниципальные бюджетные общеобразовательные учреждения

№ п/п	Целевые показатели деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения	Показатель измерения	Оценка критерия в баллах
1	2	3	4	5
1. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Наличие, полнота нормативной базы и её соответствие действующему законодательству	Своевременное внесение изменений муниципальным учреждением в локальные акты	Приведены в соответствие с действующем законодательством Требуются незначительные внесения изменений и дополнений Требуются значительные внесения изменений и дополнений	6 3 0
1.2.	Выполнение объема муниципального задания	Отчетные данные учреждения	Выполнено в полном объеме в соответствии с планом Незначительные отклонения от плана Значительные отклонения от плана	6 3 0
1.3.	Обеспечение качества предоставляемых услуг, выполнения работ (исполнения функций)	Результаты рейтинга деятельности образовательных учреждений за учебный год	1 место 2 место 3 место	15 10 5
1.4.	Уровень удовлетворенности родителей, педагогов, учащихся качеством предоставления образовательных услуг	Уровень удовлетворенности от числа опрошенных	Высокий Средний Низкий	5 3 0
1.5.	Сохранение и укрепление здоровья учащихся (воспитанников) в учреждении	Организация в соответствии с требованиями санитарных правил качественного горячего питания обучающихся	Охват организованным питанием 90-100% 80-90% 70-80%	5 4 3

			60-70 % До 60%	2 1
1.6.	Создание условий для обеспечения учебно-воспитательного процесса	Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году в установленные сроки (выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта)	Соблюдение сроков приемки ОУ Перенос сроков приемки ОУ Не соблюдение сроков	6 3 0
1.7.	Развитие инфраструктуры муниципального учреждения образования	Результаты размещения заказов на приобретение товаров, оказания услуг и выполнения работ, в том числе контроль за выполнением договоров	Соблюдение сроков Не соблюдение сроков	5 0
1.8.	Обоснованные жалобы о конфликтных ситуациях и уровень решения конфликтных ситуаций, о некачественном предоставлении услуг, выполнении работ (исполнение функций)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	4 0
1.9.	Нарушения законодательства РФ и нормативно-правовых актов, выявленные в ход контрольно-надзорной деятельности (зависящие от деятельности руководителя)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	5 0
1.10.	Внедрение энерго-сберегающих технологий, экономное расходование лимитов: теплоэнергия, электроэнергия, ХВС, ГВС	Превышение, отсутствие превышения	Не превышение лимитов (по всем показателям) Превышение лимитов	3 0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 60 баллов				
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения				
2.1.	Использование финансовых средств за календарный год	% кассового исполнения бюджета за год	% кассового исполнения бюджета за год На 100% От 95 до 99% От 90 до 94% Ниже 90%	7 6 5 0-3
2.2.	Организация контроля за эффективным	Эффективное (неэффективное) и	Эффективное и целевое использование	5

	использованием выделенных лимитов на выполнение муниципального задания	целевое (нецелевое) использование	Неэффективное и нецелевое использование	0
2.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской отчетности	Без замечаний С нарушениями	Без замечаний Незначительные несоответствия Серьезные нарушения-штрафные баллы	3 1 – 2
2.4.	Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное и качественное представление документации и отчетности и др. материалов)	В зависимости от уровня	Высокий Средний Низкий	5 3 0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов				
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				
3.1.	Эффективные контракты и трудовые договоры с работниками муниципального учреждения	Соответствие законодательству	Заключение эффективных контрактов Соответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) действующему законодательству, содержащему нормы трудового права Несоответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права	5 3 0
3.2.	Повышение заработной платы работников	Динамика, отсутствие динамики	Положительная динамика Отсутствие динамики	5 0
3.4.	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах	Победитель, призер, участник	Победитель или призер Участие	6 3
3.5.	Обобщение и распространение опыта управления руководителем на различных уровнях, наличие личных публикаций	В зависимости от уровня	Всероссийский Региональный Муниципальный уровень	4 3 2
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов				
Совокупность всех критериев по трем разделам (итога): 100 баллов				

2. Муниципальные бюджетные, автономные учреждения дошкольного образования

№ п/п	Целевые показатели деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения	Показатель измерения	Оценка критерия в баллах
1	2	3	4	5
1. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Наличие, полнота нормативной базы и её соответствие действующему законодательству	Своевременное внесение изменений муниципальным учреждением в локальные акты	Приведены в соответствие с действующим законодательством Требуются незначительные внесения изменений и дополнений Требуются значительные внесения изменений и дополнений	6 3 0
1.2.	Выполнение объема муниципального задания	Отчетные данные учреждения	Выполнено в полном объеме в соответствии с планом Незначительные отклонения от плана Значительные отклонения от плана	6 3 0
1.3.	Обеспечение качества предоставляемых услуг, выполнения работ (исполнения функций)	Результаты рейтинга деятельности образовательных учреждений за учебный год	1 место 2 место 3 место	15 10 5
1.4.	Уровень удовлетворенности родителей, педагогов качеством предоставления образовательных услуг	Уровень удовлетворенности от числа опрошенных	Высокий Средний Низкий	5 3 0
1.5.	Сохранение и укрепление здоровья учащихся (воспитанников в учреждении)	Организация в соответствии с требованиями санитарных правил	Пропуск ребенком ДОУ: Ниже регионального показателя Ниже муниципального показателя Выше регионального и муниципального	5 4 0
1.6.	Создание условий для обеспечения учебно-воспитательного процесса	Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году в установленные сроки (выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта)	Соблюдение сроков приемки ОУ Перенос сроков приемки ОУ Не соблюдение сроков	6 3 0
1.7.	Развитие инфраструктуры муниципального учреждения	Результаты размещения заказов на приобретение товаров, оказания услуг и	Соблюдение сроков Не соблюдение сроков	5 0

	образования	выполнения работ, в том числе контроль за выполнением договоров		
1.8.	Обоснованные жалобы о конфликтных ситуациях и уровень решения конфликтных ситуаций, о некачественном предоставлении услуг, выполнении работ (исполнение функций)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	4 0
1.9.	Нарушения законодательства РФ и нормативно-правовых актов, выявленные в ходе контрольно - надзорной деятельности (зависящие от деятельности руководителя)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	5 0
1.10.	Внедрение энерго-сберегающих технологий, экономное расходование лимитов: теплоэнергия, электроэнергия, ХВС, ГВС	Превышение, отсутствие превышения	Не превышение лимитов (по всем показателям) Превышение лимитов	3 0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 60 баллов				
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения				
2.1.	Использование финансовых средств за календарный год	% кассового исполнения бюджета за год	% кассового исполнения бюджета за год На 100% От 95 до 99% От 90 до 94% Ниже 90%	7 6 5 0-3
2.2.	Организация контроля за эффективным использованием выделенных лимитов на выполнение муниципального задания	Эффективное (неэффективное) и целевое (нецелевое) использование	Эффективное и целевое использование Неэффективное и нецелевое использование	5 0
2.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской отчетности	Без замечаний С нарушениями	Без замечаний Незначительные несоответствия Серьёзные нарушения-штрафные баллы	3 1 – 2
2.4.	Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное и качественное представление документации и отчетности и др. материалов)	В зависимости от уровня	Высокий Средний Низкий	5 3 0

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов

3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами

3.1.	Эффективные контракты и трудовые договоры с работниками муниципального учреждения	Соответствие законодательству	Заключение эффективных контрактов Соответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) действующему законодательству, содержащему нормы трудового права Несоответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права	5 3 0
3.2.	Повышение заработной платы работников	Динамика, отсутствие динамики	Положительная динамика Отсутствие динамики	5 0
3.4.	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах	Победитель, призер, участник	Победитель или призер Участие	6 3
3.5.	Обобщение и распространение опыта управления руководителем на различных уровнях, наличие личных публикаций	В зависимости от уровня	Всероссийский Региональный Муниципальный уровень	4 3 2

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов

Совокупность всех критериев по трем разделам (итога): 100 баллов

**3. Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей
Центр развития детей и юношества «Полярис»**

№ п/п	Целевые показатели деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения	Показатель измерения	Оценка критерия в баллах
1	2	3	4	5
1. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Наличие, полнота нормативной базы и её соответствие действующему законодательству	Своевременное внесение изменений муниципальным учреждением в локальные акты	Приведены в соответствие с действующим законодательством Не приведены в соответствие с действующим законодательством (требуется внесения изменений и	5 0

			дополнений)	
1.2.	Выполнение объема муниципального задания	Отчетные данные учреждения	Выполнено в полном объеме в соответствии с планом Незначительные отклонения Значительные отклонения	5 3 0
1.3.	Обеспечение качества предоставляемых услуг, выполнения работ (исполнения функций)	Уровень удовлетворенности родителей, педагогов качеством предоставления образовательных услуг	Высокий Средний Низкий	5 3 0
		Сохранность контингента обучающихся в пределах реализации образовательной программы	Свыше 90% Свыше 80%	4 2
		Развитие (обновление) содержания дополнительных образовательных программ	Наличие Отсутствие	3 0
		Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (диагностика)	Наличие Отсутствие	3 0
		Информационная открытость (наличие сайта, полнота и частота обновления информации)	1 раз в неделю 1 раз в месяц	2 0
		Наличие учащихся (в личном, командном первенстве), ставших победителями или призерами спортивных, соревнований, конкурсов, фестивалей и др.	Всероссийский или международный Региональный Муниципальный уровень	4 3 1
1.4.	Организация отдыха и оздоровления детей и подростков города	Выполнение плана-графика по организации оздоровительной компании	Без нарушений С незначительными нарушениями С нарушениями	4 2 0
1.5.	Обеспечение организационно – массовой деятельности	Использование различных форм работы (на уровне учреждений, организаций, города, области)	Различные формы работы	4 0
1.6.	Создание условий для обеспечения учебно-воспитательного процесса	Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году в установленные сроки (выполнение необходимых объемов текущего и	Соблюдение сроков	5
			Не соблюдение сроков	0

		капитального ремонта)		
1.7.	Развитие инфраструктуры муниципального учреждения образования	Результаты размещения заказов на приобретение товаров, оказания услуг и выполнения работ, в том числе контроль за выполнением договоров	Соблюдение сроков Не соблюдение сроков	4 0
1.8.	Наличие соглашений (договоров) о сотрудничестве в реализации дополнительных образовательных программ с социальными партнёрами	Отсутствие, наличие	Наличие Отсутствие	2 0
1.9.	Обоснованные жалобы о конфликтных ситуациях и уровень решения конфликтных ситуаций, о некачественном предоставлении услуг, выполнении работ (исполнение функций)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	3 0
1.10.	Нарушения законодательства РФ и нормативно-правовых актов, выявленные в ходе контрольно-надзорной деятельности (зависящие от деятельности руководителя)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	4 0
1.11.	Внедрение энергосберегающих технологий, экономное расходование лимитов: теплоэнергия, электроэнергия, ХВС, ГВС	Превышение, отсутствие превышения	Не превышение лимитов Превышение лимитов	3 0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 60 баллов				
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения				
2.1.	Использование финансовых средств за календарный год	% кассового исполнения бюджета за год	% кассового исполнения бюджета за год На 100% От 95 до 99% От 90 до 94% Ниже 90%	7 6 5 0-3
2.2.	Организация контроля за эффективным использованием выделенных лимитов на выполнение муниципального задания	Эффективное (неэффективное) и целевое (нецелевое) использование	Эффективное и целевое использование Неэффективное и нецелевое использование	5 0
2.3.	Соблюдение сроков и порядка	Без замечаний,	Без замечаний	3

	предоставления бухгалтерской отчетности	С нарушениями	Незначительные несоответствия Серьёзные нарушения-штрафные баллы	1 – 2
2.4.	Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное и качественное представление документации и отчетности и др. материалов)	В зависимости от уровня	Высокий Средний Низкий	5 3 0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов				
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				
3.1.	Эффективные контракты и трудовые договоры с работниками муниципального учреждения	Соответствие законодательству	Заключение эффективных контрактов Соответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) действующему законодательству, содержащим нормы трудового права Несоответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права	5 3 0
3.2.	Повышение заработной платы работников	Динамика, отсутствие динамики	Положительная динамика Отсутствие динамики	4 0
3.3.	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства, наличие педагогов, ставших призерами и победителями (очные и заочные конкурсы)	Победитель, призер, участник	Призеры и победители Участие	4 2
3.4.	Участие педагогических работников в научно – практических конференциях, педагогических чтениях.	В зависимости от уровня	Всероссийский Региональный Муниципальный	3 2 1
3.5.	Обобщение и распространение опыта управления руководителем на различных уровнях, наличие личных публикаций	В зависимости от уровня	Всероссийский Региональный и Муниципальный уровень	4 3 2
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов				
Совокупность всех критериев по трем разделам (итога): 100 баллов				

4. Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Центр психолого-медико-социального сопровождения»

№ п/п	Целевые показатели деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения	Показатель измерения	Оценка критерия в баллах
1	2	3	4	5
1.1.	Наличие, полнота нормативной базы и её соответствие действующему законодательству	Своевременное внесение изменений муниципальным учреждением в локальные акты	Приведены в соответствие с действующем законодательством Требуются незначительные внесения изменений и дополнений Требуются значительные внесения изменений и дополнений	5 3 0
1.2.	Выполнение объема муниципального задания	Отчетные данные учреждения	Выполнено в полном объеме в соответствии с планом Незначительные отклонения от плана Значительные отклонения от плана	5 3 0
1.3.	Обеспечение качества предоставляемых услуг, выполнения работ (исполнения функций)	Обеспечение выполнения договорных обязательств с образовательными учреждениями, с городскими учреждениями и ведомствами системы профилактики.	Высокий 80-100% Средний 50-79% Низкий 10-49%	5 3 0
		Эффективность работы по сохранению контингента обучающихся, воспитанников.	Высокий 80-100% Средний 50-79% Низкий 10-49%	5 3 0
		Эффективность работы по реализации программ развивающей, компенсирующей направленности (% детей с положительной динамикой развития)	Наличие динамики Динамика незначительная Отсутствие динамики	5 3 0
		Уровень удовлетворенности выполнением договорных обязательств и запросов.	Высокий 70-100% Средний 40-69% Низкий 5 -39%	5 3 0
		Организация работы по привлечению детей и подростков к социально значимой деятельности,	долгосрочные краткосрочные отсутствие	5 3 0

		демонстрирующих активную жизненную позицию, ответственное отношение к жизни.		
		Организация деятельности городской психолого-медико-педагогической комиссии.	Удовлетворение запроса населения. 80% -100% 50%-80% Менее 50%	5 10 0
1.4.	Модернизация сайтов		90% – 100% 90% - 80% 70%- 80% Менее 70%	3 2 1 0
1.5.	Обоснованные жалобы о конфликтных ситуациях и уровень решения конфликтных ситуаций, о некачественном предоставлении услуг, выполнении работ (исполнение функций)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	4 0
1.6.	Нарушения законодательства РФ и нормативно-правовых актов, выявленные в ходе контрольно-надзорной деятельности (зависящие от деятельности руководителя)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	3 0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 60 баллов				
2.1.	Использование финансовых средств за календарный год	% кассового исполнения бюджета за год	% кассового исполнения бюджета за год На 100% От 95 до 99% От 90 до 94% Ниже 90%	7 6 5 0-3
2.2.	Организация контроля за эффективным использованием выделенных лимитов на выполнение муниципального задания	Эффективное (неэффективное) и целевое (нецелевое) использование	Эффективное и целевое использование Неэффективное и нецелевое использование	5 0
2.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской	Без замечаний С нарушениями	Без замечаний Незначительные несоответствия	3 1 – 2

	отчетности		Серьёзные нарушения-штрафные баллы	
2.4.	Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное и качественное представление документации и отчетности и др. материалов)	В зависимости от уровня	Высокий Средний Низкий	5 3 0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов				
3.1.	Эффективные контракты и трудовые договоры с работниками муниципального учреждения	Соответствие законодательству	Заключение эффективных контрактов Соответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) действующему законодательству, содержащим нормы трудового права Несоответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права	5 3 0
3.2.	Участие в инновационной деятельности		Организация площадки Равноправное участие в работе партнёров Не участвуют	5 3 0
3.3.	Обобщение и распространение опыта управления руководителем на различных уровнях, наличие личных публикаций	В зависимости от уровня	Всероссийский Региональный Муниципальный уровень	5 3 2
3.4.	Участие работников учреждения в научно – практических конференциях, педагогических чтениях.	В зависимости от уровня	Всероссийский Региональный Муниципальный	5 3 2
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов				
Совокупность всех критериев по трем разделам (итога): 100 баллов				

5. Муниципальное бюджетное учреждение «Центр ресурсного обеспечения»

№ п/п	Целевые показатели деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения	Показатель измерения	Оценка критерия в баллах
1	2	3	4	5
1. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Наличие, полнота нормативной базы и её соответствие действующему законодательству	Своевременное внесение изменений муниципальным учреждением в локальные акты	Приведены в соответствие с действующим законодательством Требуются незначительные внесения изменений и дополнений Требуются значительные внесения изменений и дополнений	5 3 0
1.2.	Выполнение объема муниципального задания	Отчетные данные учреждения	Выполнено в полном объеме в соответствии с планом Незначительные отклонения от плана Значительные отклонения от плана	6 3 0
1.3.	Обеспечение качества предоставляемых услуг, выполнения работ (исполнения функций)	Уровень удовлетворенности педагогов качеством предоставления образовательных услуг	Высокий Средний Низкий	10 6 0
		Охват инновационной и экспериментальной деятельностью	Динамика охвата Отсутствие динамики	5 0
		Создание условий для обобщения опыта (педчтения, конференции, фестивали, конкурсы и др.).	Повышение профессионального мастерства педагогов	5 0
		Методическое сопровождение аттестации педагогических кадров	Эффективность прохождения процедур аттестации	5 0
		Обеспечение безаварийного и качественного транспортного обслуживания	Отсутствие замечаний Замечания	6 0
		Своевременное и качественное обслуживание технических средств обучения	Отсутствие замечаний Замечания	6 0

1.4.	Обоснованные жалобы о конфликтных ситуациях и уровень решения конфликтных ситуаций, о некачественном предоставлении услуг, выполнении работ (исполнение функций)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	4 0
1.5.	Нарушения законодательства РФ и нормативно-правовых актов, выявленные в ходе контрольно - надзорной деятельности (зависящие от деятельности руководителя)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	5 0
1.6.	Внедрение энерго-сберегающих технологий, экономное расходование лимитов: теплоэнергия, электроэнергия, ХВС, ГВС	Превышение, отсутствие превышения	Не превышение (по всем показателям) Превышение лимитов	3 0

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 60 баллов

2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения

2.1.	Использование финансовых средств за календарный год	% кассового исполнения бюджета за год	% кассового исполнения бюджета за год На 100% От 95 до 99% От 90 до 94% Ниже 90%	7 6 5 0-3
2.2.	Организация контроля за эффективным использованием выделенных лимитов на выполнение муниципального задания	Эффективное (неэффективное) и целевое (нецелевое) использование	Эффективное и целевое использование Неэффективное и нецелевое использование	5 0
2.3.	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской отчетности	Без замечаний С нарушениями	Без замечаний Незначительные несоответствия Серьезные нарушения-штрафные баллы	3 1 – 2
2.4.	Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное и качественное представление документации и отчетности и др. материалов)	В зависимости от уровня	Высокий Средний Низкий	5 3 0

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов				
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				
3.1.	Эффективные контракты и трудовые договоры с работниками муниципального учреждения	Соответствие законодательству	Заклучение эффективных контрактов	5
			Соответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) действующему законодательству, содержащим нормы трудового права	3
			Несоответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права	0
3.2..	Обобщение и распространение опыта управления руководителем на различных уровнях, наличие личных публикаций	В зависимости от уровня	Всероссийский	5
			Региональный	3
			Муниципальный уровень	2
3.3.	Участие работников учреждения в научно – практических конференциях, педагогических чтениях.	В зависимости от уровня	Всероссийский	5
			Региональный	3
			Муниципальный	2
3.4.	Модернизация сайтов		90% – 100%	5
			90% - 80%	3
			70%- 80%	2
			Мене 70%	0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 20 баллов				
Совокупность всех критериев по трем разделам (итога): 100 баллов				

6. Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования города Мончегорска»

№ п/п	Целевые показатели деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения	Показатель измерения	Оценка критерия в баллах
1	2	3	4	5
1. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Наличие, полнота нормативной базы и её соответствие действующему законодательству	Своевременное внесение изменений муниципальным учреждением в локальные акты	Приведены в соответствие с действующем законодательством. Требуются незначительные внесения изменений и дополнений Требуются значительные внесения изменений и дополнений	6 3 0
1.2.	Выполнение объема муниципального задания	Отчетные данные учреждения	Выполнено в полном объеме в соответствии с планом Незначительные отклонения от плана Значительные отклонения от плана	6 3 0
1.3.	Обеспечение качества предоставляемых услуг, выполнения работ (исполнения функций)	Обеспечение качественного бухгалтерского обслуживания учреждений образования	Отсутствие замечаний руководителей обслуживаемых учреждений Незначительные замечания руководителей обслуживаемых учреждений Систематические замечания руководителей обслуживаемых учреждений	6 3 0
		Своевременное проведение регламентных процедур бюджетного (бухгалтерского) учета (инвентаризации имущества и финансовых обязательств)	Своевременное проведение в установленные сроки Проведение за пределами установленного срока	5 0
		Начисление и выплата в установленные сроки заработной платы, а также налогов	В установленный срок За пределами установленного срока (с обоснованием невозможности исполнения в	8 5

			установленный срок) За пределами установленного срока (при отсутствии обоснованных причин)	0
		Своевременное проведение расчетов, возникающих в процессе исполнения бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждений	В установленный срок За пределами установленного срока (с обоснованием невозможности исполнения в установленный срок) За пределами установленного срока (при отсутствии обоснованных причин)	7 5 0
		Снижение уровня дебиторской задолженности, контроль за состоянием наличия кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной дебиторской и/или кредиторской задолженностей Наличие просроченной дебиторской и/или кредиторской задолженностей	3 0
		Предоставление ежемесячной, квартальной и годовой бухгалтерской отчетности обслуживаемых учреждений	Без замечаний Незначительные несоответствия Серьезные нарушения-штрафные баллы.	7 3-5
1.4.	Обоснованные жалобы о конфликтных ситуациях и уровень решения конфликтных ситуаций, о некачественном предоставлении услуг, выполнении работ (исполнение функций)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	4 0
1.5.	Нарушения законодательства РФ и нормативно-правовых актов, выявленные в ходе контрольно- надзорной деятельности (зависящие от деятельности руководителя)	Отсутствие, наличие	Отсутствие Наличие	5 0
1.6.	Разработка и утверждение учетной политики обслуживаемых учреждений	Отсутствие, наличие	Наличие Отсутствие	3 0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 60 баллов				

2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения				
2.1.	Использование финансовых средств за календарный год	% кассового исполнения бюджета за год	% кассового исполнения бюджета за год На 100% От 95 до 99% От 90 до 94% Ниже 90%	5 3 2 0
2.2.	Организация контроля за эффективным использованием выделенных лимитов на выполнение муниципального задания	Эффективное (неэффективное) и целевое (нецелевое) использование	Эффективное и целевое использование Неэффективное и нецелевое использование	5 0
2.3.	Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное и качественное представление документации и отчетности и др. материалов)	В зависимости от уровня	Высокий Средний Низкий	5 3 0
2.4.	Наличие кредиторской задолженности за поставку товаров или услуг на 1 января текущего года		Отсутствие Наличие	5 0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 20 баллов				
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами				
3.1.	Эффективные контракты и трудовые договоры с работниками муниципального учреждения	Соответствие законодательству	Заключение эффективных контрактов Соответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) действующему законодательству, содержащим нормы трудового права Несоответствие трудовых договоров (дополнительных соглашений) с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права	5 3 0
3.2.	Осуществление учета личного состава учреждения	Обеспечение ведения, учета и хранения трудовых книжек и вкладышей в них с соблюдением правил хранения и	Соответствует законодательству Не соответствует	3 0

		заполнения трудовых книжек в соответствии с трудовым законодательством.	законодательству	
3.3.	Условия для качественного ведения учета	Использование информационных технологий ведения бухгалтерского и налогового учета	Успешное освоение бухгалтерских программ Отсутствие программ	6 0
3.4.	Условия для оперативного предоставления отчетности	Наличие электронного документооборота	Наличие Отсутствие	6 0
Совокупная значимость всех критериев в баллах по четвертому разделу: 20 баллов				
Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов				

Состав комиссии

по определению размера стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных, автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Мончегорска

1. Архипов А.И. начальник управления – председатель
 2. Уханова В.Л. заместитель начальника – заместитель председателя
 3. Гаврилова В.Г. главный специалист управления образования - секретарь
- Члены комиссии:
4. Гаврилова В.В. главный специалист управления образования
 5. Гришин В.Л. главный специалист управления образования
 6. Запольских О.А. главный специалист управления образования
 7. Макарьина Ю.Е. главный специалист управления образования
 8. Шульгина В.Н. главный специалист управления образования
 9. Владимирова Т.Н. директор МБУ «ЦРО» (по согласованию)
 10. Нистратова М.Г. методист МБУ «ЦРО», председатель мончегорской городской организации профсоюза работников образования и науки, член муниципального государственно-общественного Совета по образованию
 11. Шеремет И.Н. Инженер по охране труда МБУ «ЦРО» (по согласованию)