



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИЖЕВСКА

П Р И К А З

01.08. 2022 года

№ 446

Об утверждении Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска

В целях реализации постановления Администрации города Ижевска от 15.08.2013 № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска (далее – Положение) (приложение).

2. Установить, что Положение вступает в силу с 01.01.2023.

3. Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 24.11.2020 № 568 «Об утверждении Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» признать утратившим силу с 01.01.2023.

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования

Н.Г. Гвоздкова

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИЖЕВСКА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, (далее – Положение, Управление образования, соответственно) определяет порядок назначения и размеры выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок, премий), поощрений за труд руководителям муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования, (далее – руководители учреждений).

1.2. Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановления Правительства Удмуртской Республики от 15.07.2013 № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановления Правительства Удмуртской Республики от 28.09.2009 № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики», постановления Администрации города Ижевска от 19.11.2009 № 1138 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Ижевск», постановления Администрации города Ижевска от 15.08.2013 № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», методических рекомендаций по разработке органами государственной власти Удмуртской Республики и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников, утвержденных Министром труда Удмуртской Республики.

1.3. Положение разрабатывается рабочей группой, состоящей из представителей Управления образования, муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования, и утверждается Приказом начальника Управления образования. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом начальника Управления образования.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений

2.1. Целью установления выплат стимулирующего характера является повышение продуктивности и качества управленческой деятельности, ответственности за результаты своего труда, достижение добросовестного исполнения руководителями учреждений своих должностных обязанностей.

2.2. К выплатам стимулирующего характера руководителю учреждения относятся:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются приказом начальника Управления образования в пределах средств фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и иных учреждений и средств муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

2.4. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения, устанавливаются только за дополнительные работы и обязанности, не предусмотренные трудовым договором. Все выплаты устанавливаются к должностному окладу по занимаемой должности. Размер выплаты определяется в зависимости от качества и объема работ.

2.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителей учреждений устанавливаются приказом начальника Управления образования с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы муниципальной образовательной организации и иных учреждений.

2.7. Оценку объемных показателей деятельности муниципальных образовательных организаций и иных учреждений для отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений, критериев для установления выплат стимулирующего характера осуществляет Комиссия по оценке деятельности муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования (далее - Комиссия), на основании представляемых МКУ «ЦБ УО» расчетов баллов (сумм баллов) и документов, подтверждающих наличие указанных объемов и качества работы муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, в соответствии с настоящим Положением.

2.8. Персональный состав Комиссии и график ее работы определяются приказом начальника Управления образования.

2.9. В случае необходимости, в процессе работы Комиссии проводятся индивидуальные собеседования с руководителями учреждений.

2.10. Комиссия принимает решение о размерах стимулирующих выплат персонально по каждому руководителю учреждения.

2.11. Конкретное количество баллов или процентов, предусмотренные по показателям с приставкой «до» устанавливаются Комиссией.

2.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются не чаще чем один раз в год, в начале финансового года, на основании решения Комиссии.

2.13. Ежемесячные и разовые выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника Управления образования на основании служебной записки заместителя начальника Управления образования, курирующего соответствующее направление деятельности. Служебная записка вносится на имя начальника Управления образования в срок до 20 числа текущего месяца.

2.14. Вновь назначенному руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере до 200% должностного оклада со дня назначения на должность на срок до установления выплат стимулирующего характера Комиссией, в соответствии с пунктом 2.12. настоящего Положения.

2.15. Группа по оплате труда и выплаты стимулирующего характера руководителям вновь открываемых муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.16. За руководителями учреждений, закрытых на реконструкцию или находящихся на капитальном ремонте, в стадии ликвидации, реорганизации, сохраняется группа по оплате труда и выплаты стимулирующего характера, установленные до начала реконструкции, ремонта, ликвидации, реорганизации на весь период перечисленных мероприятий.

3. Показатели деятельности муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, определяющие размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

3.1 Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяются начальником Управления образования с учетом результатов деятельности муниципальных образовательных организаций и иных учреждений в целом, индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям учреждений за работу, направленную на развитие муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, применение новых методик обучения.

3.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании показателей кратности:

превышения объемных показателей деятельности муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, характеризующих масштаб (интенсивность) руководства муниципальными образовательными организациями и иными учреждениями;

превышения показателей качества работы, критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения.

3.4. Показатели качества работы муниципальной образовательной организации и иных учреждений предоставляются один раз в год в сроки, установленные Управлением образования.

3.5. Показатели качества работы, критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения установлены приложениями 1, 2, 3 к настоящему Положению.

3.6. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается индивидуально каждому руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.7. Показатели кратности превышения объемных показателей деятельности муниципальных образовательных организаций:

муниципальных образовательных организаций	
показатель кратности превышения	процент
до 1	10
от 1 до 2	20
от 2 до 3	30
от 3 до 4	40
от 4 до 5	50
от 5 до 6	60
от 6 до 7	70
от 7 до 8	80
от 8 до 9	90
свыше 9	100

4. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

4.1. В Управлении образования установлены следующие виды премиальных выплат (премий) руководителям учреждений, добросовестно исполняющим трудовые обязанности:

по итогам работы;

за высокие достижения в труде, специальный режим работы, своевременное квалифицированное выполнение задания особой важности и сложности; единовременные премии.

4.1.1. Руководителям учреждений выплачиваются премии по итогам работы:

за месяц;

за учебный или финансовый год.

Премия по итогам работы за месяц, учебный или финансовый год выплачивается по результатам работы муниципальной образовательной организации и иного учреждения за месяц, учебный или финансовый год в размере до одного должностного оклада.

Выплата премии по итогам работы за месяц руководителям учреждений, проработавшим неполный месяц, устанавливается пропорционально отработанному времени. Вновь назначенным руководителям учреждений устанавливается со следующего, после назначения на должность, месяца.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается ниже установленного размера либо не выплачивается в следующих случаях:

- а) нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- б) неисполнение полномочий, должностных обязанностей.

Премия по итогам работы за финансовый год выплачивается в текущем финансовом году при наличии экономии фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации и иного учреждения.

Выплата премии по итогам работы за учебный или финансовый год руководителям, проработавшим неполный учебный или финансовый год, устанавливается пропорционально отработанному времени.

В период действия дисциплинарного взыскания премия по итогам финансового года руководителю учреждения не выплачивается.

4.1.2. Руководителям учреждения выплачиваются премии за высокие достижения в труде, специальный режим работы, своевременное квалифицированное выполнение задания особой важности и сложности:

за качественную подготовку муниципальных образовательных организаций к новому учебному году;

за организацию и проведение семинаров, слетов, учеб и других мероприятий различного уровня.

Премия за высокие достижения в труде, специальный режим работы, своевременное квалифицированное выполнение задания особой важности и сложности выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в размере до одного должностного оклада.

Премия за качественную подготовку муниципальной образовательной организации к новому учебному году выплачивается в случае приемки муниципальной образовательной организации комиссией в размере до одного должностного оклада.

Премия за организацию и проведение семинаров, слетов, учеб и других мероприятий различного уровня выплачивается в размере до одного должностного оклада, на основании мотивированных служебных записок заместителей начальника Управления образования, курирующих соответствующее направление деятельности.

4.1.3. Руководителям учреждения выплачиваются единовременные премии:

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к профессиональным праздникам;

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Премия в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет со дня рождения выплачивается в размере до одного должностного оклада.

Премия к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики, профессиональным праздникам выплачивается в размере до одного должностного оклада.

Премия при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики, при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики, при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики, при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики выплачивается в размере до одного должностного оклада.

4.2. Выплаты премий всех видов руководителям учреждений производятся в пределах фонда оплаты труда работников муниципальной образовательной организации и иного учреждения, в том числе за счет средств, полученных муниципальной образовательной организацией и иным учреждением от приносящей доход деятельности.

4.3. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования.

4.4. Общая сумма премий, выплачиваемых руководителю учреждения в год, максимальными размерами не ограничивается.

4.5. Премии могут назначаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютной величине (в рублях).

5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится один раз в течение календарного года по личному заявлению в пределах фонда оплаты труда работников муниципальной образовательной организации и иного учреждения на основании приказа начальника Управления образования, в размере до одного должностного оклада.

Материальная помощь за первый год работы в качестве руководителя учреждения выплачивается не ранее чем через шесть календарных месяцев со дня назначения на должность руководителя учреждения.

Материальная помощь не выплачивается:

руководителям учреждений, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением руководителей учреждений,

находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени;

руководителям учреждений, уволенным и получившим материальную помощь в текущем году и вновь принятым на работу в этом же году.

5.3. Руководителю учреждения или его семье материальная помощь может быть оказана в случаях:

- а) рождение ребенка у руководителя учреждения;
- б) бракосочетание руководителя учреждения;
- в) смерть руководителя учреждения;
- г) смерть близкого родственника руководителя учреждения (родители, дети, супруг (супруга));

д) возмещение затрат в связи с дорогостоящим обследованием и (или) лечением руководителя учреждения и (или) несовершеннолетнего ребенка руководителя учреждения (приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов и оборудования; лечение, протезирование и имплантация зубов, забор и посадка зубного костного блока и иные стоматологические услуги; стационарное лечение, в том числе санаторно-курортное лечение; проведение хирургических операций и другие затраты);

е) причинение руководителю учреждения материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (стихийное бедствие, пожар, кража личного имущества).

Выплата материальной помощи в особых случаях производится по личному заявлению руководителя учреждения с приложением подтверждающих документов. В случае оказания материальной помощи семье руководителя учреждения выплата материальной помощи производится по личному заявлению близкого родственника руководителя учреждения (родители, дети, супруг (супруга)) с приложением подтверждающих документов и при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака и другие).

Размер оказываемой руководителю учреждения материальной помощи в соответствии с подпунктами «д» и «е» настоящего пункта не может превышать размера понесенных им затрат, материального ущерба.

5.4. Оказание материальной помощи производится без учета районного коэффициента.

6. Порядок установления иных выплат, направленных на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу

6.1. Руководителям учреждений в соответствии постановлением Администрации города Ижевска от 15.08.2013 № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 39 Положения об оплате труда работников муниципальных

образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования, утвержденного постановлением Администрации города Ижевска от 15.08.2013 № 977;

иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными Администрацией города Ижевска.

6.2. Руководителю учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

6.3. При наличии у руководителя учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

руководителю учреждения, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

руководителю учреждения, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у руководителя учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

6.4. Руководителям учреждений могут быть установлены иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными в установленном порядке.

7. Условия и порядок изменения (отмены) выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные руководителю учреждения, могут быть изменены (отменены) Комиссией в течение года в случае изменения условий труда по интенсивности, сложности и напряженности.

7.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации руководитель учреждения должен быть предупрежден об изменении (отмене) выплат стимулирующего характера не позднее, чем за два месяца.

В случае установления выплат стимулирующего характера на определенный срок подобное предупреждение не требуется: по истечению срока выплаты стимулирующего характера автоматически отменяются.

8. Перечень документов, представляемых руководителем учреждения в Комиссию

8.1. Руководителем учреждения в Комиссию предоставляются расчеты показателей согласно приложениям 1, 2, 3 к настоящему Положению.

9. Заключительные положения

9.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников муниципальной образовательной организации и иного

учреждения, и средств, полученных муниципальной образовательной организацией и иным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы муниципальной образовательной организации и иного учреждения в соответствии с настоящим Положением.

9.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 56 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования, утвержденного постановлением Администрации города Ижевска от 15.08.2013 № 977.

9.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2023г.

Приложение 1
к Положению о порядке установления выплат
стимулирующего характера руководителям муниципальных
образовательных организаций и иных учреждений,
подведомственных Управлению образования
Администрации города Ижевска

**Показатели качества работы, критерии оценки эффективности и результативности
деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации
(ОУ)**

Качество работы, эффективность и результативность деятельности руководителей ОУ оценивается в процентах по следующим показателям:

№	Показатели	Критерии	%	учрежде ние
1	Выполнение муниципального задания	1.1.выполнено	30	
		1.2.выполнено не в полном объеме	20	
		1.3.не выполнено	0	
2	Работа по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»	2.1. Участие в диагностике профессиональных дефицитов		
		2.1.1 0% педагогов (в разрезе учебных предметов)	-2	
		2.1.2. 1% -49% педагогов (в разрезе учебных предметов)	10	
		2.1.3. 50% - 74% педагогов (в разрезе учебных предметов)	12	
		2.1.4. 75%- 100% педагогов (в разрезе учебных предметов)	14	
		2.2 Реализация кадровой политики		
		2.2.1 Отсутствие кадровых потребностей (100% обеспеченность педагогическими и руководящими кадрами)	10	
		2.2.2. Наличие вакансий по педагогическим работникам (3 и более)	-5	
		2.2.3. Наличие учителей, имеющих образование, не соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	- 10	
		2.2.4.Отсутствие педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов	10	
		2.3 Поддержка молодых педагогов/ реализация программ наставничества		
		2.3.1. Отсутствие поддержки молодых педагогов на уровне ОУ	-10	
		2.3.2. Отсутствие реализации программ наставничества на уровне ОУ	-10	
		2.3.3. Участие молодых педагогов в мероприятиях муниципальной конкурсной системы	10	
		2.3.4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства по наставничеству	10	

2.3.5. Участие молодых педагогов (не менее 50% от общего количества молодых педагогов) в муниципальном проекте по поддержке молодых педагогов «Академия молодого педагога»	12	
2.3.6. Участие педагогических работников в мероприятиях по поддержке наставничества на уровне муниципалитета («школа Наставников», ИНКО «Наставничество в образовании»)	10	
2.3.7. Разработанная и нормативно-закрепленная система поддержки и поощрения наставников и кураторов реализации целевой модели наставничества	наличие 10, отсутствие -2	
2.3.8. Наличие заключенного (ых) договора(ов) с предприятиями (организациями) для участия в программах наставничества (предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников)	12	
2.4 Повышение квалификации педагогических работников		
2.4.1 Наличие педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) по вопросам: - оценки качества образования; - выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; - самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся; - организации воспитания обучающихся; - повышения качества дошкольного образования	3 3 3 3 3	
2.5 Участие в сетевых формах взаимодействия педагогов		
2.5.1 При наличии инновационных продуктов, получивших положительное заключение Экспертного совета (методического совета «МАУ ИМЦ «Альтернатива») по итогам учебного года ИНКО: - ЦСС - Партнер	10 5 5	
2.5.2. ГМО	3	
2.5.3. ГПО/РПО	12	
2.5.4. стажировочная площадка		
2.6 Участие в конкурсах профессионального мастерства Городского проекта «Столичный педагог»		
2.6.1 Участие в конкурсах профессионального Городского проекта «Столичный педагог» - призер - победитель (в рамках каждого конкурса)	1 3 5	

		профессионального мастерства) - отсутствие фактов участия	- 2	
		2.7. Участие в конкурсах республиканского уровня («Педагог года Удмуртии», Региональный этап Всероссийского конкурса в области педагогики, работы с детьми и молодежью до 20 лет «За нравственный подвиг учителя», Региональный этап Всероссийского конкурса «Школа – территория здоровья», Региональный этап Всероссийского конкурса «Лучшая инклюзивная школа России», Республиканский конкурс видеороликов «Учусь учиться», WorldSkills-Удмуртия)	5	
		2.8. Участие в конкурсах федерального уровня («Учитель года России», «Учитель будущего», «Лучший педагог по обучению основам безопасного поведения на дорогах», «Педагог-психолог России», конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, «Директор года России», ТОП-500 лучших школ России, ТОП-300, ТОП-100, WorldSkills)	10	
		2.9. Участие в конкурсах международного уровня	15	
		2.10. Гранты полученные организацией, в том числе инициативное бюджетирование		
		2.10.1. денежное вознаграждение до 50 тыс. руб.	10	
		2.10.2. денежное вознаграждение от 50 до 500 тыс. руб.	15	
		2.10.3. денежное вознаграждение от 500 тыс. руб.	20	
3	Работа в режиме пунктов проведения государственной итоговой аттестации (ГИА: ОГЭ, ЕГЭ), всероссийской олимпиады школьников (ВсОШ)	3.1. Количество пунктов проведения (за каждый)		
		3.1.1. Пункт проведения ЕГЭ	10	
		3.1.2. Пункт проведения ОГЭ	10	
		3.2. Количество пунктов проведения ВсОШ (за каждый предмет)		
		3.2.1. Пункт проведения муниципального этапа ВсОШ	10	
		3.2.2. Пункт проведения регионального этапа ВсОШ	15	
		3.3. Информационное обеспечение ВсОШ (несвоевременное опубликование всех необходимых документов на официальном сайте ОУ)	-10	
4	Участие руководящих и педагогических работников в экспертизе работ всероссийской олимпиады школьников, муниципальных олимпиад и конкурсов для обучающихся, перепроверке выпускных проверочных работ	4.1. Количество членов жюри экспертных групп на муниципальном уровне		
		4.1.1. от 1 до 5 экспертов	5	
		4.1.2. свыше 5 экспертов	10	
		4.2. Количество членов жюри экспертных групп на региональном уровне		
		4.2.1. от 1 до 5 экспертов	10	
		4.2.2. свыше 5 экспертов	15	
5	Наличие руководителей районных предметных объединений и координаторов АИС «Книгозаказ»	5.1. Количество педагогов осуществляющих координацию работы районных предметных объединений и АИС «Книгозаказ» (за каждого педагога)	3	

6 Показатели качества обучения

6.1. Наличие призеров и победителей конкурсов, фестивалей, олимпиад (утвержденных федеральным перечнем):		
6.1.1. городской уровень (реестр мероприятий УО)	3	
6.1.2. республиканский уровень (реестр мероприятий УР)	5	
6.1.3. федеральный уровень	10	
6.1.4. международный уровень	15	
6.2. Наличие публикаций в печатных изданиях и сети интернет (на образовательных порталах)		
6.2.1. от 1 до 5 публикаций	5	
6.2.2. от 5 публикаций и выше	10	
6.3. Организация и проведение школьного этапа всероссийской олимпиады школьников		
6.3.1. Доля обучающихся-участников школьного этапа от общей численности обучающихся 4-11 классов		
- менее 60%	- 10	
- от 60% до 80%	10	
- более 80%	15	
6.3.2. Количество общеобразовательных предметов, по которым проводится школьный этап всероссийской олимпиады школьников		
- 12 предметов и менее	- 10	
- от 13 до 18 предметов	5	
- от 19 до 23 предметов	7	
- от 24 предметов	10	
6.3.3. Наличие призеров и победителей муниципального, республиканского и заключительного этапов Всероссийской олимпиады школьников: (подтверждается отчетом, списками детей)		
- наличие 1-4 призера и победителя на муниципальном этапе	5	
- наличие 5 и более призеров и победителей на муниципальном этапе	10	
- наличие победителей и призеров республиканского этапа	15	
- наличие победителей и призеров заключительного этапа	20	
6.4. Наличие детей обучающихся по программам Центров по работе с одаренными детьми на бюджетной основе (реестр одаренных детей города Ижевска)	10	
6.5. Победители Гранта муниципального образования "Город Ижевск"	10	
6.6. Динамика качества обучения (обучающиеся, окончившие учебный год на "4" и "5" в сравнении с предыдущим учебным годом):		
- отрицательная динамика	-10	

		- на уровне показателя предыдущего учебного года	0	
		- положительная динамика	10	
7	Объективность результатов внешней оценки	7.1. наличие признаков необъективности результатов оценочных процедур (ВПР, ГИА и др.)	-10	
8	Реализация профильного обучения, предпрофильной и предпрофессиональной подготовки, классов коррекции	8.1. Организация в текущем учебном году профильных классов, классов предпрофильной и предпрофессиональной подготовки	1 (за класс)	
		8.2. Организация в текущем учебном году, классов коррекции	1 (за класс)	
9	Результаты итоговой аттестации	9.1. Наличие выпускников 9-х классов, окончивших основную школу с отличием	2 (за каждого ученика)	
		9.2. Наличие выпускников 11-х классов, получивших аттестаты с отличием	2 (за каждого ученика)	
		9.3. Наличие выпускников 9-х классов не окончивших основную школу	- 2 (за каждого ученика)	
		9.4. Наличие выпускников 11-х классов, не получивших аттестаты	- 2 (за каждого ученика)	
10	Стаж на должности руководителя ОУ	10.1. Стаж от 1 года до 5 лет	10	
		10.2. Стаж от 5 лет и выше	15	
11	Сайты, мониторинг	11.1. Наличие, актуальность документов, размещенных на официальном сайте ОУ (обновление, удаление или перемещение в архив неактуальной информации). Выполнение требований к структуре официального сайта ОУ в ИТС "Интернет" и формату размещения на нем информации 11.1.1. Наполняемость сайта ниже 80%	-10	
12	Несчастные случаи с обучающимися	12.1. Отсутствие несчастных случаев	10	
		12.2. Наличие несчастных случаев	-10	
13	Предписания надзорных органов	13.1. Наличие предписаний надзорных органов режимного характера	-5	
14	Организация работы в двух и более зданиях	14.1. Организация учебного процесса в двух и более зданиях, территориально удаленных друг от друга	50	
		14.2. Организация учебного процесса в других учреждениях и помещениях	10	
15	Выполнение "дорожной карты" в части заработной платы педагогических работников	14.1. Не выполнение показателя установленного соглашением, заключенным между МОиН УР и Администрацией города Ижевска	-10	
16	Реализация программ дополнительного образования	16.1. Несоответствие программ, занесенных в Навигатор, программам дополнительного образования, реализуемых в ОУ (данные Навигатора ДО)	-10	

17	Занятие физической культурой и спортом	17.1. Доля обучающихся, систематически занимающихся физической культурой и спортом менее 60% (на основе мониторинга и данных отчета ФК-1)	-10	
18	Профилактика правонарушений	18.1. Количество обучающихся, совершивших преступление (по данным ОВД, за каждого)	-2	
		18.2. Количество обучающихся, совершивших проступок (по данным ОВД, за каждого)	-0,5	
		18.3. Участие несовершеннолетних (дети, находящиеся в социально-опасном положении) в программах и проектах каникулярного отдыха (профилактической направленности)	20	
19	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью	19.1 Отрицательные результаты НОКО (независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности ОУ), наличие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество	-30	
20	Соотношение заработной платы руководителя ОУ со средней заработной платой работников ОУ	20.1. Несоблюдение установленного соотношения заработной платы руководителя ОУ со средней заработной платой работников ОУ (без учета заработной платы руководителя ОУ, заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности ОУ, и работы руководителя ОУ а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.	-20	
21	Оказание ОУ платных услуг	21.1 Увеличение количества платных услуг предоставленных ОУ (в сравнении с предыдущим учебным годом);	20	
		21.2. Уменьшение количества платных услуг предоставленных ОУ (в сравнении с предыдущим учебным годом);	-20	

Приложение 2
к Положению о порядке установления выплат
стимулирующего характера руководителям муниципальных
образовательных организаций и иных учреждений,
подведомственных Управлению образования
Администрации города Ижевска

**Показатели качества работы, критерии оценки эффективности и результативности
деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной
организации (ДОУ)**

Качество работы, эффективность и результативность деятельности руководителей ДОУ оценивается в процентах по следующим показателям:

№	Показатели	критерии	%	ДОУ №
1	Выполнение муниципального задания (выполнение плана детодней)	1.1.Выполнено (96%-100% детодней)	30	
		1.2.Выполнено не в полном объеме (92%- 95,9% плана детодней)	20	
		1.3. не выполнено (ниже 92% плана детодней)	0	
2	Работа по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»	2.1. Участие в диагностике профессиональных дефицитов		
		2.1.1 0% педагогов	-2	
		2.1.2. 1% -49% педагогов	10	
		2.1.3. 50% - 74% педагогов	12	
		2.1.4. 75%- 100% педагогов	14	
		2.2 Реализация кадровой политики		
		2.2.1 Отсутствие кадровых потребностей (100% обеспеченность педагогическими и руководящими кадрами)	10	
		2.2.2. Наличие вакансий по педагогическим работникам (3 и более)	-5	
		2.2.3. Наличие педагогов, имеющих образование, не соответствующее профилю	- 10	
		2.3 Поддержка молодых педагогов/ реализация программ наставничества		
		2.3.1. Отсутствие поддержки молодых педагогов на уровне ДОУ	-10	
		2.3.2. Отсутствие реализации программ наставничества на уровне ДОУ	-10	
		2.3.3. Участие молодых педагогов в мероприятиях муниципальной конкурсной системы	10	
		2.3.4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства по наставничеству	10	
		2.3.5. Участие молодых педагогов (не менее 50% от общего количества молодых педагогов) в муниципальном проекте по поддержке молодых педагогов «Академия молодого педагога»	12	
2.3.6. Участие педагогических работников в	10			

мероприятиях по поддержке наставничества на уровне муниципалитета («школа Наставников», ИНКО «Наставничество в образовании»)		
2.3.7. Разработанная и нормативно-закрепленная система поддержки и поощрения наставников и кураторов реализации целевой модели наставничества	наличие 10, отсутствие - 2	
2.3.8. Наличие заключенного (ых) договора(ов) с предприятиями (организациями) для участия в программах наставничества (предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников)	12	
2.4 Повышение квалификации педагогических работников		
2.4.1 Наличие педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) по вопросам: - оценки качества образования; - выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; - самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся; - организации воспитания обучающихся; - повышения качества дошкольного образования	3 3 3 3 3	
2.5 Участие в сетевых формах взаимодействия педагогов		
2.5.1 При наличии инновационных продуктов, получивших положительное заключение Экспертного совета (методического совета «МАУ ИМЦ «Альтернатива») по итогам учебного года ИНКО: - ЦСС - Партнер	10 5 5	
2.5.2. ГМО	3	
2.5.3. ГПО/РПО	12	
2.5.4. стажировочная площадка		
2.6 Участие в конкурсах профессионального мастерства Городского проекта «Столичный педагог»		
2.6.1 Участие в конкурсах профессионального Городского проекта «Столичный педагог» ; - призер - победитель (в рамках каждого конкурса профессионального мастерства); - отсутствие фактов участия	1 3 5 - 2	
2.7. Участие в конкурсах республиканского уровня («Воспитатели России», «Педагог года», Региональный	5	

		этап межрегионального чемпионата BabySkills и другие отраслевые конкурсы направленные на развитие качества образования) (за каждый)		
		2.8. Участие в конкурсах федерального уровня («Воспитатели России», «Образцовый детский сад», «Лучшая дошкольная образовательная организация», «500 лучших образовательных организаций страны», «Достижения образования», «Профессионалы - гордость России», «Лидеры Отрасли РФ», «Профессионалы - гордость России», «Детский сад года»))	10	
		2.9. Участие в конкурсах международного уровня (конкурс им. Л. Выготского)	15	
		2.10. Гранты полученные организацией, в том числе инициативное бюджетирование		
		2.10.1. денежное вознаграждение до 50 тыс. руб.	10	
		2.10.2. денежное вознаграждение от 50 до 500 тыс. руб.	15	
		2.10.3. денежное вознаграждение от 500 тыс. руб.	20	
		3.1. Наличие призеров и победителей конкурсов, фестивалей:		
		3.1.1. городской уровень (за каждый вид конкурса)	3	
		3.1.2. республиканский уровень (за каждый вид конкурса)	3	
		3.1.3. федеральный уровень	10	
		3.1.4. международный уровень	10	
		3.2. Наличие публикаций в печатных изданиях и сети Интернет (на образовательных порталах)		
		3.2.1. от 1 до 5 публикаций	5	
		3.2.2. от 5 публикаций и выше	10	
4	Стаж на должности руководителя ДОУ	10.1. Стаж от 1 года до 5 лет	10	
		10.2. Стаж от 5 лет и выше	15	
5	Сайты, мониторинг	5.1. Наличие, актуальность документов, размещенных на официальном сайте ДОУ (обновление, удаление или перемещение в архив неактуальной информации). Выполнение требований к структуре официального сайта ДОУ в ИТС "Интернет" и формату размещения на нем информации		
		5.1.2. Наполняемость сайта ниже 80%	-10	
6	Трансляция передового педагогического опыта, участие в работе жюри, советов, рабочих групп	6.1 Проведение (участие с трансляцией опыта) в конференциях, семинарах и т.д. городского, республиканского всероссийского, международного уровня руководителем ДОУ	10	
		6.2 Проведение (участие с трансляцией	5	

		опыта) в конференциях, семинарах и т.д. городского, республиканского всероссийского, международного уровня педагогами ДОУ		
		6.3. Участие руководителя ДОУ в качестве членов жюри, рабочих групп, советов	5	
7	Реализация программы «Наставничество»	6.1. Положение о наставничестве в ДОУ (сохранение доли молодых специалистов)	5	
		6.2. Договор с ВПО/СПО о площадке для прохождения практики студентов	5	
8	Повышение профессиональной компетенции руководителя ДОУ	8.1 Наличие удостоверения/сертификата о прохождении курсов повышения квалификации по повышению компетенции руководителя ДОУ (за каждое удостоверение/сертификат)	0,5	
9	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	9.1 Наличие детей с ОВЗ в ДОУ (сопровождение, наличие программы АОП)	5	
10	Несчастные случаи с обучающимися	10.1. Отсутствие несчастных случаев	10	
		10.2. Наличие несчастных случаев	-10	
11	Предписания надзорных органов	11.1. Наличие предписаний надзорных органов режимного характера	-5	
12	Выполнение "дорожной карты" в части заработной платы педагогических работников	12.1. Не выполнение показателя установленного соглашением, заключенным между МОиН УР и Администрацией города Ижевска	-10	
13	Организация работы двух и более зданий	13.1 Наличие двух зданий	50	
		13.2. Наличие трех и более зданий	80	
14	Организация и проведение городских мероприятий, акций	14.1. Организация и проведение городских мероприятий, акций	2 (за каждое, но не более 30 %)	
		14.2. Участие в городских мероприятиях, акциях	1 (за каждое, но не более 10%)	
15	Реализация программ дополнительного образования	15.1. Несоответствие программ, занесенных в Навигатор, программам дополнительного образования, реализуемых в ДОУ (данные Навигатора ДО)	- 10	
16	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью	16.1 Отрицательные результаты НОКО (независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности ДОУ), наличие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество	-30	
17	Соотношение заработной платы руководителя ДОУ со средней заработной платой работников ДОУ	17.1. Несоблюдение установленного соотношения заработной платы руководителя ДОУ со средней заработной платой работников ДОУ (без учета заработной платы руководителя ДОУ, заместителей руководителя ДОУ, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности ДОУ, и работы руководителя ДОУ а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.	-20	
18	Оказание ДОУ платных услуг	18.1 Увеличение количества платных услуг предоставленных ДОУ (в сравнении с предыдущим учебным годом);	20	

		18.2. Уменьшение количества платных услуг предоставленных ДОУ (в сравнении с предыдущим учебным годом);	-20	
--	--	---	-----	--

Приложение 3
к Положению о порядке установления выплат
стимулирующего характера руководителям муниципальных
образовательных организаций и иных учреждений,
подведомственных Управлению образования
Администрации города Ижевска

**Показатели качества работы, критерии оценки эффективности и результативности
деятельности руководителя муниципальной организации дополнительного
образования (ДОП)**

Качество работы, эффективность и результативность деятельности руководителей ДОП
оценивается в процентах по следующим показателям:

№	Показатели	критерии	%	ОУ
1	Выполнение муниципального задания	1.1. выполнено	30	
		1.2. выполнено не в полном объеме	20	
		1.3. не выполнено	0	
2	Работа по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»	2.1. Участие в диагностике профессиональных дефицитов		
		2.1.1. 0% педагогов	-2	
		2.1.2. 1% -49% педагогов	10	
		2.1.3. 50% - 74% педагогов	12	
		2.1.4. 75%- 100% педагогов	14	
		2.2 Реализация кадровой политики		
		2.2.1 Отсутствие кадровых потребностей (100% обеспеченность педагогическими и руководящими кадрами)	10	
		2.2.2. Наличие вакансий по педагогическим работникам (3 и более)	-5	
		2.2.3. Наличие педагогов, имеющих образование, не соответствующее профилю	-10	
		2.3 Поддержка молодых педагогов/ реализация программ наставничества		
		2.3.1. Отсутствие поддержки молодых педагогов на уровне ДОП	-10	
		2.3.2. Отсутствие реализации программ наставничества на уровне ДОП	-10	
		2.3.3. Участие молодых педагогов в мероприятиях муниципальной конкурсной системы	10	
		2.3.4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства по наставничеству	10	
		2.3.5. Участие молодых педагогов (не менее 50% от общего количества молодых педагогов) в муниципальном проекте по поддержке молодых педагогов «Академия молодого педагога»	12	
2.3.6. Участие педагогических работников в мероприятиях по поддержке наставничества на уровне муниципалитета	10			

		(«школа Наставников», ИНКО «Наставничество в образовании»)		
		2.3.7. Разработанная и нормативно-закрепленная система поддержки и поощрения наставников и кураторов реализации целевой модели наставничества	наличие 10, отсутствие - 2	
		2.3.8. Наличие заключенного (ых) договора(ов) с предприятиями (организациями) для участия в программах наставничества (предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников)	12	
		2.4 Повышение квалификации педагогических работников		
		2.4.1 Наличие педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) по вопросам: - оценки качества образования; - выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; - самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся; - организации воспитания обучающихся; - повышения качества дошкольного образования	3 3 3 3 3	
		2.5 Участие в сетевых формах взаимодействия педагогов		
		2.5.1 При наличии инновационных продуктов, получивших положительное заключение Экспертного совета (методического совета «МАУ ИМЦ «Альтернатива») по итогам учебного года ИНКО: - ЦСС - Партнер	10 5	
		2.5.2. ГМО	5	
		2.5.3. ГПО/РПО	3	
		2.5.4. стажировочная площадка	12	
		2.6. Конкурсы (приказ и отчет)		
		2.6.1. городской уровень	3	
		2.6.2. республиканский уровень	5	
		2.6.3. федеральный уровень	10	
		2.6.4. международный уровень	15	
		2.7. Гранты полученные организацией в том числе инициативное бюджетирование		
		2.7.1. денежное вознаграждение от 50 т.руб.	10	
		2.7.2. денежное вознаграждение от 50 до 500 тыс.руб.	15	
		2.7.3. денежное вознаграждение от 500 т.руб.	20	
3	Показатели качества	3.1. Наличие призеров и победителей		

	обучения	конкурсов, фестивалей:		
		3.1.1. городской уровень	5	
		3.1.2. республиканский уровень	10	
		3.1.3. федеральный уровень	15	
		3.1.4. международный уровень	20	
		3.2. Наличие публикаций в печатных изданиях и сети интернет		
		3.2.1. от 1 до 5 публикаций	5	
		3.2.2. от 5 публикаций и выше	10	
4	Стаж на должности руководителя ДОП	4.1. Стаж от 1 года до 5 лет	10	
		4.2. Стаж от 5 лет и выше	15	
5	Сайты, мониторинг	5.1.Наличие, актуальность документов, размещенных на официальном сайте ДОП (обновление, удаление или перемещение в архив неактуальной информации). Выполнение требований к структуре официального сайта ДОП в ИТС "Интернет" и формату размещения на нем информации		
		5.1.2. Наполняемость сайта ниже 80%	-10	
6	Несчастные случаи с обучающимися	6.1. Отсутствие несчастных случаев	10	
		6.2. Наличие несчастных случаев	-10	
7	Предписания надзорных органов	7.1. Наличие предписаний надзорных органов режимного характера	-5	
8	Выполнение "дорожной карты" в части заработной платы педагогических работников	8.1. Не выполнение показателя установленного соглашением, заключенным между МОиН УР и Администрацией города Ижевска	-10	
9	Реализация программ дополнительного образования	9.1. Несоответствие программ, занесенных в Навигатор, программам дополнительного образования, реализуемых в ДОП (данные Навигатора ДО)	- 10	
10	Организация пункта выдачи сертификатов дополнительного образования	10.1. Наличие пункта выдачи сертификатов дополнительного образования	20	
11	Реализация федерального проекта персонифицированного финансирования дополнительного образования	11.1.Выполнение контрольной цифры Управления образования (количество детей занимающихся по программам персонифицированного финансирования дополнительного образования)	10	
12	Организация работы по обеспечению доступности и качества дополнительного образования	12.1. Наличие лицензий на дополнительные адреса на базе ОУ	10	
13	Организация и проведение городских мероприятий, акций	13.1.Организация и проведение городских мероприятий, акций	2 (за каждое, но не более 30%)	
		13.2. Участие в городских мероприятиях, акциях	1 (за каждое, но не более 10%)	

14	Внедрение новых форм организации летнего отдыха, количество проектов, получивших финансирование	14.1. количество проектов, получивших финансирование (до 5 проектов)	10	
		14.2. количество проектов, получивших финансирование (более 5 проектов)	20	
15	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью	15.1 Отрицательные результаты НОКО (независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности ДОП), наличие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество	-30	
16	Соотношение заработной платы руководителя ДОП со средней заработной платой работников ДОП	16.1. Несоблюдение установленного соотношения заработной платы руководителя ДОП со средней заработной платой работников ДОП (без учета заработной платы руководителя ДОП, заместителей руководителя ДОП, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности ДОП, и работы руководителя ДОП а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.	-20	
17	Оказание ДОП платных услуг	17.1 Увеличение количества платных услуг предоставленных ДОП (в сравнении с предыдущим учебным годом);	20	
		17.2. Уменьшение количества платных услуг предоставленных ДОП (в сравнении с предыдущим учебным годом);	-20	