



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
ПРИКАЗ**

От

29.04.2022

№ 210^а /П

Об утверждении порядка проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений отрасли «Образование» города Красноярск

В целях реализации механизмов управления качеством образования в городе Красноярске, руководствуясь подпунктом 8 пункта 28 Положения о главном управлении образования администрации города Красноярск, утвержденного распоряжением администрации города от 20.02.2014 № 56-р,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Порядок проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений отрасли «Образование» города Красноярск согласно приложению 1.

2. Утвердить Перечень показателей и критериев мониторинга эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений отрасли «Образование» города Красноярск, проводимого в рамках подготовки к аттестации руководителей на соответствие занимаемой должности согласно приложению 2.

3. Утвердить Перечень показателей и критериев мониторинга эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений отрасли «Образование» города Красноярск, проводимого при установлении стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений согласно приложению 3.

Руководитель главного
управления образования

М.А. Аксенова

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОТРАСЛИ «ОБРАЗОВАНИЕ» ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок определяет цели, задачи, регулирует организацию и содержание проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений отрасли «Образование» города Красноярск (далее - руководители учреждений).

Мониторинг эффективности деятельности руководителей учреждений (далее - мониторинг) предполагает получение объективной и достоверной информации об эффективности руководителей учреждений и влияния их деятельности на развитие качества образования.

Система мониторинга направлена на преодоление противоречия между требованиями к профессиональным и личностным качествам руководителя учреждения и уровнем его готовности к выполнению функций руководителя с целью поиска оптимальных способов повышения эффективности работы образовательной организации.

1.2. Основными направлениями системы мониторинга являются:

- 1) разработка единых подходов к оценке эффективности деятельности руководителей учреждений;
- 2) информационное и аналитическое обеспечение мониторинга эффективности деятельности руководителей учреждений на муниципальном уровне;
- 3) формирование информационной основы для принятия обоснованных управленческих решений по качеству профессиональной подготовки и управленческой деятельности руководителей учреждений;
- 4) выявление руководителей учреждений с высокой эффективностью деятельности с целью распространения лучших практик и продуктивных моделей управления;
- 5) выявление управленческих проблем в образовательных организациях и негативных тенденций с целью их последующего устранения, оказание методической помощи.

2. Организация и проведение мониторинга

2.1. Цели системы мониторинга:

- повышение качества управленческой деятельности руководителей муниципальных учреждений через развитие внутришкольных механизмов управления качеством образования;
- формирование резерва управленческих кадров для замещения должности руководителя муниципального учреждения;

Представленные цели позволяют в совокупности осуществлять эффективный мониторинг, предполагающий сбор и обработку информации о качестве деятельности руководителей учреждений, оценку профессиональной компетентности руководителей, оценку результатов деятельности образовательных организаций.

2.2. Задачи системы мониторинга:

- выстроить систему по формированию профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций с использованием ресурсов дополнительного профессионального образования и обеспечения профессионального развития руководителей, управленческих команд;

- обеспечить управление системой оценки качества подготовки обучающихся, обеспечивающей устойчивое качество образовательных результатов (базового и высокого уровней);

- выстроить механизмы по обеспечению образовательных организаций квалифицированными кадрами;

- создать условия осуществления образовательной деятельности, способствующие достижению планируемых результатов;

- обеспечить формирование и наращивание потенциала резерва управленческих кадров в муниципалитете;

- выстроить систему управления реализацией программ/проектов, обеспечивающих функционирование и инновационное развитие образовательных организаций;

- внедрение новой модели аттестации руководителей образовательных организаций.

2.3. Показатели и методы сбора информации, используемые в системе мониторинга, позволяют определить содержание оценки, критерии, процедуры и состав инструмента проведения мониторинга, методы сбора информации о состоянии каждого показателя.

2.4. Показатели, используемые для достижения цели по повышению качества управленческой деятельности руководителей муниципальных учреждений через развитие внутришкольных механизмов управления качеством образования:

2.4.1 по качеству управленческой деятельности в системе мониторинга:

- по эффективности управления финансовыми ресурсами;

- по инфраструктурным условиям;

- по вкладу муниципального учреждения в качественное образование (обеспечение условий для развития таланта; развитие профессиональных умений; развитие физической культуры и спорта);

- по качеству образовательной среды, внедрению эффективных управленческих практик;

- по обеспечению безопасности муниципального учреждения;

- по кадровому обеспечению;

- по внешней информации (информация в СМИ, обращения граждан, проверки внешних контролирующих органов, наличие дисциплинарных взысканий в отношении руководителя, профессиональные достижения руководителя, сведения о повышении квалификации)

2.4.2. по результатам обучения:

- по качеству образовательных результатов по базовой подготовке обучающихся;

- по качеству образовательных результатов по подготовке обучающихся высокого уровня

- по анализу результатов мониторинга эффективности деятельности образовательных учреждений по достижению обучающимися образовательных результатов;

- по результатам оценочных процедур обучающихся относительно динамики образовательных результатов и выявленных тенденций по иным учреждениям.

2.4.3. по эффективности деятельности руководителей ОО по направлениям механизмов управления качеством образования

- по ведению цифрового профиля обучающихся;

- по вкладу образовательной организации в качественное образование;

2.5. Показатели, используемые для достижения цели по формированию резерва управленческих кадров:

2.5.1. по формированию резерва управленческих кадров:

- по количеству претендентов, прошедших конкурсный отбор и обучение, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей «руководитель» муниципальных

учреждений;

- наличие сформированного кадрового резерва на замещение должностей руководителей муниципальных учреждений;
- доля муниципальных учреждений, в которых сформирована управленческая команда из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей;
- доля претендентов, включенных в кадровый резерв и назначенных на должность руководителя в текущем году;
- периодичность обновления кадрового резерва;
- наличие сформированной конкурсной системы назначения руководителей муниципальных учреждений.

2.5.2 по развитию системы формирования профессиональных компетенций руководителей/ управленческих команд:

- по наличию системы работы по формированию/развитию профессиональных компетенций руководителей/управленческих команд образовательных учреждений с планом мероприятий
- доля руководителей/управленческих команд прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов
- наличие форм сетевого взаимодействия, сотрудничества между управленческими командами образовательных учреждений (реализации сетевых проектов с участием управленческих команд).

2.5.3. по обеспечению формирования и наращивания потенциала руководителей/ управленческих команд и выявлению потенциальных лидеров:

- участие управленческой команды муниципального учреждения в разработке и защите программы развития учреждения;
- включенность управленческих команд в опытно-экспериментальную работу;
- участие управленческих команд в городских мероприятиях;
- количество подготовленных информационно-методических и медиа-материалов по обобщению и тиражированию лучших практик организации работы управленческих команд;
- доля образовательных учреждений, управленческие практики которых вошли в региональный атлас образовательных практик;
- участие руководителей образовательных учреждений в профессиональных конкурсах
- наличие системы стимулирования руководителей по результатам мониторинга эффективности деятельности.

2.6. Методы сбора информации, используемые в системе мониторинга, определяют порядок получения показателей системы мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Метод сбора информации – отчетный.

Метод сбора информации при аттестации руководителей – предоставление аттестационных материалов в аттестационную комиссию, в том числе отчет руководителя за аттестационный период в соответствии с правовыми актами, регламентирующими процедуру проведения аттестации.

Метод сбора информации при установлении стимулирующих выплат - предоставление аналитической информации (квартальные результаты деятельности ОУ с подробными описаниями деятельности) в комиссию по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений главного управления образования администрации города Красноярск в соответствии с регламентом оценки результативности и качества деятельности руководителей муниципальных учреждений, для оценки результативности и качества деятельности ОУ.

2.7. Источники данных, используемые для сбора информации:

- федеральная информационная система обеспечения проведения ГИА обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего

образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования;

- информационная система обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования;

- федеральная информационная система оценки качества образования (база результатов ВПР);

- сведения из базы олимпиад, конкурсов и соревнований школьников;

- открытые статистические данные, а также информацию официальных сайтов образовательных учреждений (отчет о самообследовании образовательной организации, информация о реализуемых в образовательной организации программах, результаты анкетирования обучающихся образовательной организации, педагогических работников образовательной организации, родителей обучающихся образовательной организации, отзывы общественности, информация об уровне квалификации руководителей, информация об освоении руководителями образовательных организаций дополнительных профессиональных программ), информацию официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (<https://bus.gov.ru>), результаты независимой оценки квалификации руководителей образовательных организаций;

- сведения от образовательных учреждений;

- об индивидуальных учебных достижениях, обучающихся на уровне начального общего, основного общего и среднего общего образования;

- об индивидуальных учебных достижениях, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами по адаптированным основным общеобразовательным программам.

2.8. Мониторинг проводится в течение года:

- 1 раз в квартал при установлении стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений (в отношении всех руководителей);

- 1 раз в месяц в период подготовки к аттестации руководителей муниципальных учреждений на соответствие занимаемой должности (индивидуально).

2.9. Комплексный анализ результатов мониторинга обеспечивает:

- анализ результатов уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;

- анализ качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

- анализ условий осуществления образовательной деятельности;

- анализ формирования резерва управленческих кадров;

- анализ результатов оценки компетенций руководителей муниципальных учреждений.

2.10. Адресные рекомендации по итогам мониторинга включают в том числе:

- учет административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки;

- прохождение руководителем дополнительных профессиональных программ в сфере управленческой деятельности в течение последних трех лет;

- учет достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ;

- организацию получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами;

- обеспечение образовательной организации квалифицированными кадрами;

Адресные рекомендации также включают рекомендации по использованию успешных практик, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей, содержат методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга

показателей.

2.11. Комплекс мер, направленный на совершенствование системы мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций:

- формирование резерва управленческих кадров;
- реализация адресных программ повышения квалификации руководителей образовательных организаций;
- совершенствование системы назначения руководителей муниципальных учреждений;
- организация стажировочной деятельности для руководителей муниципальных учреждений по вопросам управления качеством образования;
- развитие сетевого взаимодействия для руководителей муниципальных учреждений;
- организация процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей муниципальных учреждений;
- принятие мер, направленных на реализацию программ развития муниципальных учреждений;
- иные мероприятия.

3. Использование результатов оценки эффективности

3.1. Управленческие решения, направленные на совершенствование системы мониторинга эффективности деятельности руководителей могут содержаться в приказах и других документах главного управления образования администрации города Красноярска, МКУ «Красноярский информационно-методический центр».

3.2. Итогами оценки эффективности руководителей муниципальных учреждений при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности является решение аттестационной комиссии главного управления образования администрации города о соответствии или о несоответствии занимаемой должности руководителя образовательного учреждения.

3.3. Итогами оценки эффективности руководителей муниципальных учреждений при установлении стимулирующих выплат является решение комиссии главного управления образования администрации города по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений.

3.4. Общие итоги оценки эффективности руководителей муниципальных учреждений рассматриваются на совещании руководителя главного управления образования. В ходе совещания представляются результаты проведенной оценки, перечень рекомендованных в ходе аттестации руководителей адресных дополнительных профессиональных программ. По итогам совещания могут быть приняты управленческие решения:

по направлению на дополнительное профессиональное образование руководителей муниципальных учреждений;

по направлению руководителей муниципальных учреждений в к участию в программах для молодых, вновь назначенных руководителей; по участию в программе взаимодействия городов АСДГ;

по разработке планов методического сопровождения руководителей муниципальных учреждений с целью формирования единых подходов к управлению качеством образования на территории муниципального образования;

по проведению методических мероприятий по повышению качества управленческой деятельности для руководителей муниципальных учреждений;

по организации работы стажировочных площадок для руководителей муниципальных учреждений по вопросам управления качеством образования;

по распространению лучших практик и продуктивных моделей управления образовательными учреждениями на территории города Красноярска;

по организации сетевого взаимодействия руководителей муниципальных учреждений;

по совершенствованию проведения процедуры аттестации руководителей муниципальных учреждений и кандидатов на должность руководителей;

по внедрению новой модели аттестации руководителей образовательных организаций или участию руководителей в апробации новой модели аттестации;

по совершенствованию системы финансового мотивирования руководителей муниципальных учреждений по результатам мониторинга эффективности управленческой деятельности руководителей;

по назначению кандидата из кадрового резерва;

по проведению конкурса на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений;

по проведению обучения и стажировок для претендентов, включенных в кадровый резерв;

по инициированию внесения изменений в правовой акт города, регламентирующий назначение руководителей муниципальных учреждений, с учетом результатов мониторинга эффективности деятельности руководителя и/или по результатам конкурса на включение в кадровый резерв.

по проведению конкурса на замещение должности руководителя муниципального учреждения;

по направлению на обучение управленческих команд;

по направлению рекомендаций управленческим командам по разработке и реализации программы развития муниципального учреждения;

по организации работы по включенности управленческих команд в опытно-экспериментальную работу;

по подготовке городских мероприятий с участием управленческих команд муниципальных учреждений;

по подготовке информационно-методических и медиа-материалов по обобщению и тиражированию лучших практик организации работы управленческих команд;

и другие.

3.5. Результаты анализа выявляют эффективность принятых управленческих решений и комплекса мер, направленных на совершенствование системы мониторинга эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, и приводят к корректировке имеющихся и/или постановке новых целей системы мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Приложение 2
к приказу
от _____ № _____

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ МОНИТОРИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОТРАСЛИ «ОБРАЗОВАНИЕ» ГОРОДА КРАСНОЯРСКА, ПРОВОДИМОГО В РАМКАХ
ПОДГОТОВКИ К АТТЕСТАЦИИ РУКОВОДИТЕЙ НА СООТВЕТСТВИЕ ЗАНИМАЕМОЙ
ДОЛЖНОСТИ**

Для общеобразовательных учреждений

№	Показатели	202_ год	202_ год	Зна чен ие на 202 _г.

I. Эффективность управления финансовыми ресурсами				
1.1.	Доля фонда оплаты труда работников в расходах ОУ, %			
1.2.	Доля учителей, средний месячный доход которых составляет более 36,0 тыс.рублей, в общей численности учителей, в %			
	Уровень средней заработной платы педагогических работников по ОУ			
1.3	Отношение объема поступлений от приносящей доход деятельности к объему субсидии на выполнение муниципального задания, %			
1.4	Доля средств от приносящей доход деятельности, направленная на оплату труда работников, %			
1.5	Доля поступлений от дополнительного образования в общем объеме поступлений от приносящей доход деятельности, %			
1.6	Объем доходов в расчете на 1 кв. м. площади объектов недвижимого имущества, тыс. руб.			
1.7.	Отношение остатков средств на счетах к годовому бюджету организации %			
1.8	Доля базовой части в фонде оплаты труда работников ОУ, %			
1.9	Доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих основной учебный процесс (учителя, воспитатели, преподаватели педагоги дополнительного образования), в общем фонде оплаты труда работников ОУ, в %			
1.10	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда работников организации, %			
1.11	Децильный коэффициент (отношение 10% работников с самой высокой заработной платой к 10% работников с самой низкой заработной платой ($K_d = d_9 / d_1$, где 1-й дециль – низкая заработная плата; 9-й дециль высокая заработная плата).			
1.12	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения в виде грантов (количество и объем средств),			
1.13	Количество реализуемых программ дополнительного образования в рамках предоставления платных образовательных услуг по индивидуальным тарифам			

№	Показатели	202_ год	202_ год	Значение на 202_ г.
II. Вклад образовательной организации в качественное образование				
2.1	Общая численность обучающихся ОУ (чел.)			
2.2	Численность обучающихся в расчете на одного педагогического работника ОУ (чел.)			
2.3	Общий охват дополнительным образованием обучающихся (в возрасте от 5 лет), занимающихся как в данной школе, так и в других организациях, в %			
	Из них в данной образовательной организации			
2.4	Выполнение планового числа дней посещения в дошкольных группах (%)			
2.5	Количество воспитанников частных детских садов (чел.)			
2.6	Обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил (увеличение количества детей %)			
2.7	Количество выпускников 11 классов (чел.)			
2.8	Количество обучающихся, сдавших ЕГЭ на 160 и более баллов (по любым трем предметам) (чел.)			
2.9	Количество обучающихся, не преодолевших минимальный порог ЕГЭ (чел.)			
2.10	Количество обучающихся, удаленных с ЕГЭ (чел.)			
2.11	Количество выпускников 9 классов (чел.)			
2.12	Количество обучающихся, сдавших ОГЭ на 8 и более баллов по лучшим результатам любых двух предметов (чел.)			
2.13	Количество выпускников 9 классов (чел.) Количество обучающихся, сдавших ОГЭ на 8 и более баллов по лучшим результатам двух любых предметов (чел.) / Доля обучающихся, сдавших ОГЭ на 8 и более баллов, от общего количества выпускников 9-х классов (%)			
2.14	Профили, реализуемые на уровне среднего общего образования (10-11 классы), количество профилей/наименования (шт?.)			
2.15	Количество выпускников 9 классов, не получивших аттестаты (чел.)			
2.16	Количество выпускников 11 классов, не получивших аттестаты (чел.)			
2.17	Количество обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно (чел.)			
2.18	Количество предметов/ дисциплин по которым реализуются дистанционные образовательные технологии (шт?)			
2.19	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья (чел.)			
2.20	Количество отдельных классов для детей с ОВЗ, «ресурсных» классов для детей с РАС			

	(шт)			
2.21.	Количество детей-мигрантов(чел.)			
2.22	Количество детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины(чел.)			
2.23	Количество случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия(чел.)			
2.24	Динамика снижения количества учащихся, стоящих на профилактическом учете (количество детей, снятых в профилактического учета) (чел.)			
	Обеспечение условий для развития таланта			
2.25	Количество победителей и призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников (чел.)			
2.26	Количество победителей и призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников (чел.)			
2.27	Количество победителей и призеров муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников (чел.)			
2.28	Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей и др. международного уровня от общего количества обучающихся в ОО (%)			
2.29	Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей и др. всероссийского уровня от общего количества обучающихся в ОО (%)			
2.30	Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей и др. регионального уровня от общего количества обучающихся в ОО (%)			
2.31	Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей и др. муниципального уровня от общего количества обучающихся в ОО (%)			
	Развитие профессиональных умений			
2.	Количество участников регионального этапа JuniorSkills (компетенций/человек)			
2.27	Количество победителей и призеров JuniorSkills (компетенций/человек): регионального этапа всероссийского этапа			
2.28	Количество участников регионального этапа "Абилимпикс" (компетенций/человек)			
2.29	Количество победителей и призеров "Абилимпикс" (компетенций/человек): регионального этапа национального этапа			
	Физическая культура и спорт			
2.30	Наличие физкультурно-спортивного клуба (да/нет)			
2.31	Результаты участия физкультурно-спортивного клуба в муниципальном этапе открытого заочного Всероссийского смотра-конкурса на лучшую постановку физкультурной работы и развитие массового спорта среди школьных спортивных клубов (указать: победители, призеры, участие)			
2.32	Проведение школьного этапа Всероссийских спортивных игр школьников «Президентские спортивные игры» (да/нет)			
2.33	Количество команд-победителей муниципального этапа Всероссийских спортивных игр школьников «Президентские спортивные игры» (шт)			
2.34	Проведение школьного этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания» (да/нет)			
2.35	Количество команд-победителей муниципального этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания» (шт)			
2.36	Результаты участия обучающихся в мероприятиях Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (указать: количество знаков отличия ГТО по результатам тестирования или количество победителей и призеров, участников фестивалей, акций ВФСК ГТО)			

№	Показатели	20_ /	20_ /	20_ /
		20_ /	20_ /	20_ /
		год	год	год
	III. Качество образовательной среды, внедрение эффективных управленческих практик.			
3.1	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (%)			
3.2	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки (наименование)			
3.3	Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок (количество реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)			
3.4	Количество реализованных инфраструктурных проектов, включенных в городской каталог (шт)			

№	Показатели	20_ /	20_ /	20_ /
		20_ /	20_ /	20_ /
		уч.	уч.	уч.
		год	год	год
IV. Обеспечение безопасности образовательной организации				
4.1	Количество обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг (шт)			
4.2	Показатель отсутствия травм: $1 - \frac{\text{количество травм}}{\text{контингент обучающихся}}$, где "1" - идеальный показатель отсутствия травм			

V. Кадровое обеспечение

5.1	Доля молодых педагогов до 35 лет (% - от общего количества педагогов)			
5.2	Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах (количество, наименование конкурса): участников победителей			
5.3	Количество педагогических работников, имеющих: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию			
5.4	Количество вакансий педагогов по состоянию на 1 сентября			
5.5	Наличие профсоюзной организации (да/нет)			

№	Показатели	Информация за аттестационный период (3 года)
VI. Внешняя информация		
6.1	Информация в СМИ (количество, источники (ссылка))	Положительные публикации - Негативные публикации -
6.2	Обращения граждан по проблемам данной ОУ, направленные не в администрацию ОУ (количество)	Необоснованные обращения - Обоснованные обращения -
6.3	Проверка внешних контролирующих органов (количество, кратко суть нарушений)	Наличие предписаний - Наличие протоколов об административных правонарушениях -
6.4	Количество замечаний по результатам внутрисистемных проверок и мониторинга	
6.5	Количество дисциплинарных взысканий в отношении аттестуемого руководителя	
6.6	Управление по контролю и надзору в сфере образования (количество, кратко суть нарушений)	Наличие предписаний - Наличие протоколов об административных правонарушениях -
6.7	Профессиональная активность аттестуемого в городской среде (депутат, представитель общественной организации, председатель или член Совета руководителей и др.)	
6.8	Профессиональные достижения руководителя (участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня)	
6.9	Сведения повышении квалификации или в получении второй профессии	

Для дошкольных образовательных учреждений

№	Показатели	20__	20__	Значени на 20__ г.
I. Эффективность управления финансовыми ресурсами				
1.1.	Доля фонда оплаты труда работников в расходах ОУ, %			
1.2.	Доля воспитателей, средний месячный доход которых составляет более 35,0 тыс.рублей, в общей численности воспитателей, в %			
	Уровень средней заработной платы педагогических работников по ОУ.			
1.3	Отношение объема поступлений от приносящей доходы деятельности к объему субсидии на выполнение муниципального задания, %			
1.4	Доля средств от приносящей доход деятельности, направленная на оплату труда работников, %			
1.5	Доля поступлений от дополнительного образования в общем объеме поступлений от приносящей доходы деятельности, %			
1.6	Объем доходов в расчете на 1 кв. м. площади объектов недвижимого имущества, тыс. руб.			
1.7.	Отношение остатков средств на счетах к годовому бюджету организации %			
1.8	Доля базовой части в фонде оплаты труда работников ОУ, %			
1.9	Доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих основной учебный процесс (воспитатели, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, учителя-дефектологи), в общем фонде оплаты труда работников ОУ, в %			
1.10	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда работников организации, %			
1.11	Децильный коэффициент (отношение 10% работников с самой высокой заработной платой к 10% работников с самой низкой заработной платой ($K_d = d_9 / d_1$, где 1-й дециль – низкая заработная плата; 9-й дециль высокая заработная плата).			
1.12	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения в виде грантов (количество и объем средств)			
1.13	Количество реализуемых программ дополнительного образования в рамках предоставления платных образовательных услуг по индивидуальным тарифам			

№	Показатели	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч.
II. Вклад образовательной организации в качественное образование				
2.1	Общая численность обучающихся ОО (чел.)			
2.2	Численность обучающихся в расчете на одного работника ОО (чел.)			
2.3	Количество фактов ухода детей из учреждения			
2.4	Замечания по приемке учреждения к новому учебному году в соответствии с графиком (количество и суть замечаний)			
2.5	Выполнение планового числа дней посещения в дошкольных группах (%)			
2.6	Количество воспитанников частных детских садов (чел.)			
2.7	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья			
Обеспечение условий для развития таланта				
2.8	Количество победителей и призеров соревнований, конкурсов, фестивалей и др. всероссийского уровня регионального уровня муниципального уровня			

№	Показатели	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год
III. Качество образовательной среды, внедрение эффективных управленческих практик.				
3.1	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (%)			
3.2	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки (наименование)			
3.3	Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок (количество реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)			
3.4	Количество реализованных инфраструктурных проектов, включенных в городской каталог			

Показатели	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год
IV. Обеспечение безопасности образовательной организации			
Количество обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг			
Показатель отсутствия травм: $1 - \frac{\text{количество травм}}{\text{контингент обучающихся}}$, где "1" - идеальный показатель отсутствия травм			
V. Кадровое обеспечение			
Доля молодых педагогов до 35 лет (% - от общего количества педагогов)			
Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах (количество, наименование конкурса): участников победителей			
Количество педагогических работников, имеющих: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию			
Количество вакансий педагогов по состоянию на 1 сентября			
Наличие профсоюзной организации			

№	Показатели	Информация за аттестационный период (3 года)
VI. Внешняя информация		
6.1	Информация в СМИ (количество, источники (ссылка))	Положительные публикации - Негативные публикации -
6.2	Обращения граждан по проблемам данной ОУ, направленные не в администрацию ОУ (количество)	Необоснованные обращения - Обоснованные обращения -
6.3	Проверка внешних контролирующих органов (количество, кратко суть нарушений)	Наличие предписаний - Наличие протоколов об административных правонарушениях
6.4	Количество замечаний по результатам внутрисистемных проверок и мониторинга	
6.5	Количество дисциплинарных взысканий в отношении аттестуемого руководителя	
6.6	Управление по контролю и надзору в сфере образования (количество, кратко суть нарушений)	Наличие предписаний - Наличие протоколов об административных правонарушениях
6.7	Профессиональная активность аттестуемого в городской среде (депутат, представитель общественной организации, председатель или член Совета руководителей и др.)	
6.8	Профессиональные достижения руководителя (участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня)	
6.9	Сведения повышении квалификации или в получении второй профессии	

Муниципальные учреждения дополнительного образования

№	Показатели	20__	20__	Значение 20__ г.
I. Эффективность управления финансовыми ресурсами				
1.1.	Доля фонда оплаты труда работников в расходах ОУ, %			
1.2.	Доля педагогов дополнительного образования, средний месячный доход которых составляет более 35,0 тыс.рублей, в общей численности педагогов, в %			
	Уровень средней заработной платы педагогических работников по ОУ.			
1.3	Отношение объема поступлений от приносящей доход деятельности к объему субсидии на выполнение муниципального задания, %			
1.4	Доля средств от приносящей доход деятельности, направленная на оплату труда работников, %			
1.5	Доля поступлений от дополнительного образования в общем объеме поступлений от приносящей доход деятельности, %			
1.6	Объем доходов в расчете на 1 кв. м. площади объектов недвижимого имущества, тыс. руб.			
1.7.	Отношение остатков средств на счетах к годовому бюджету организации %			
1.8	Доля базовой части в фонде оплаты труда работников ОУ, %			
1.9	Доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих основной учебный процесс (педагоги дополнительного образования), в общем фонде оплаты труда работников ОУ, в %			
1.10	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда работников организации, %			
1.11	Децильный коэффициент (отношение 10% работников с самой высокой заработной платой к 10% работников с самой низкой заработной платой ($Kd = d9 / d1$, где 1-й дециль – низкая заработная плата; 9-й дециль высокая заработная плата).			
1.12	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения в виде грантов (количество и объем средств)			
1.13	Количество реализуемых программ дополнительного образования в рамках предоставления платных образовательных услуг по индивидуальным тарифам			

№	Показатели	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год
II. Вклад образовательной организации в качественное образование				
2.1	Общая численность обучающихся ОО (чел.)			
2.2	Численность обучающихся в расчете на одного работника ОО (чел.)			
2.3	Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ			
2.4	Количество адресов мест реализации программы дополнительного образования в соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности			
2.5	Обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил (увеличение количества детей %)			
Обеспечение условий для развития таланта				
2.6	Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов и др. международного уровня от общего количества обучающихся в ОО (%)			
2.7	Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов и др. всероссийского уровня от общего количества обучающихся в ОО (%)			
2.8	Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов и др. регионального уровня от общего количества обучающихся в ОО (%)			
2.9	Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов и др. муниципального уровня от общего количества обучающихся в ОО (%)			

№	Показатели	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год
III. Качество образовательной среды, внедрение эффективных				

управленческих практик.				
3.1	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (%)			
3.2	Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки (наименование)			
3.3	Тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок (наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)			
3.4	Количество реализованных инфраструктурных проектов, включенных в городской каталог			

№	Показатели	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год	20_ / 20_ уч. год
IV. Обеспечение безопасности образовательной организации				
4.1	Показатель отсутствия травм: $1 - \frac{\text{количество травм}}{\text{контингент обучающихся}}$, где «1» – идеальный показатель отсутствия травм			

V. Кадровое обеспечение

5.1	Доля молодых педагогов до 35 лет (% - от общего количества педагогов)			
5.2	Участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах (количество, наименование конкурса): участников победителей			
5.3	Количество педагогических работников, имеющих: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию			
5.4	Количество вакансий педагогов по состоянию на 1 сентября			
5.5	Наличие профсоюзной организации (да/нет)			

VI. Внешняя информация

№	Показатели	Информация за аттестационный период (3 года)
6.1	Информация в СМИ (количество, источники (ссылка))	Положительные публикации -
		Негативные публикации -
6.2	Обращения граждан по проблемам данной ОУ, направленные не в администрацию ОУ (количество)	Необоснованные обращения -
		Обоснованные обращения -
6.3	Проверка внешних контролирующих органов (количество, кратко суть нарушений)	Наличие предписаний -
		Наличие протоколов об административных правонарушениях
6.4	Количество замечаний по результатам внутрисистемных проверок и мониторинга	
6.5	Количество дисциплинарных взысканий в отношении аттестуемого руководителя	
6.6	Управление по контролю и надзору в сфере образования (количество, кратко суть нарушений)	Наличие предписаний
		Наличие протоколов об административных правонарушениях
6.7	Профессиональная активность аттестуемого в городской среде (депутат, представитель общественной организации, председатель или член Совета руководителей и др.)	
6.8	Профессиональные достижения руководителя (участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня)	
6.9	Сведения повышении квалификации или в получении второй профессии	

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ МОНИТОРИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОТРАСЛИ «ОБРАЗОВАНИЕ» ГОРОДА КРАСНОЯРСКА,
ПРОВОДИМОГО ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	
		наименование	индикатор
1	2	3	4
Руководитель общеобразовательного учреждения	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг
			Отсутствие несчастных случаев детей и взрослых
			Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком
			Исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО
			полнота и актуальность информации на официальном сайте
			Инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов
			Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций
			Наличие ресурсного класса
			наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)
			Наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с

			молодыми педагогами
		тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)
кадровое обеспечение	<p>Позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Учитель года»;</p> <p>«Классный Классный»;</p> <p>«Лучший педагог дополнительного образования»;</p> <p>«Конкурс профессионального мастера специалиста сопровождающего образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов»);</p> <p>«Педагогический Дебют» (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов);</p> <p>«Хочу стать руководителем»</p>	<p>Наличие участников</p> <p>Наличие победителей</p>	
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение
		Представительство в городских коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты
		Позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ
		Управленческое наставничество	Участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами.
образовательные результаты		учебные результаты	Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты
			Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты
			Отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет)
			Охват дополнительным образованием детей в соответствии с проектом "Успех каждого ребенка"
		внеучебные результаты	<p>наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):</p> <p>международный и всероссийский уровень</p> <p>региональный уровень</p>

		<p>воспитательная работа</p>	<p>муниципальный уровень</p> <p>Отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами</p> <p>Отсутствие детей систематически пропускающих занятия без уважительной причины</p> <p>Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия</p> <p>Положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН</p> <p>Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых</p>
<p>организационная и финансово-хозяйственная деятельность</p>	<p>Осуществление закупочной деятельности</p> <p>привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения</p> <p>обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил</p> <p>Приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения</p>	<p>Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же результаты ведомственного контроля по закупкам</p> <p>получение грантов</p> <p>предоставление платных образовательных услуг:</p> <p>по тарифам, предусмотренным правовым актом города</p> <p>по индивидуальным тарифам</p> <p>увеличение количества детей:</p> <p>более чем на 50%</p> <p>более чем на 80%</p> <p>более чем на 90%</p> <p>более чем на 100%</p> <p>более чем на 110%</p> <p>более чем на 120%</p>	<p>Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов</p>
<p>Должности</p>	<p>Критерии оценки</p>	<p>Условия</p>	

	эффективности и качества деятельности учреждения	наименование	индикатор
1	2	3	4
Руководитель дошкольного учреждения	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг
		Реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых
		информационная открытость образовательного учреждения	Исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО
		дизайн образовательной среды	Полнота и актуальность информации на официальном сайте
		качество образовательной среды	Инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов
		внедрение эффективных управленческих практик	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций
		Тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)
			Наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами
			Наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)

кадровое обеспечение	<p>Позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Воспитатель года»;</p> <p>«Лучший педагог дополнительного образования»;</p> <p>«Конкурс профессионального мастера специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»;</p> <p>«Молодой воспитатель»;</p> <p>«Хочу стать руководителем»</p>	<p>Наличие участников</p> <p>Наличие победителей</p>
	<p>выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе</p>	<p>1 поручение</p>
	<p>Представительство в городских коллегиальных органах и группах</p>	<p>Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты</p>
	<p>Позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ</p>	<p>выступления, публикации руководителя ОУ</p>
	<p>Управленческое наставничество</p>	<p>Участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами.</p>
образовательные результаты	<p>учебные результаты</p> <p>внеучебные результаты</p>	<p>Наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)</p>
	<p>воспитательная работа</p>	<p>наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):</p> <p>международный и всероссийский уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>муниципальный уровень</p>
		<p>Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря</p> <p>100%-10%</p> <p>Менее 100%- 0%</p>

		отсутствии случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же результаты ведомственного контроля по закупкам
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам
	наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	До 100 детей – 5% От 100 до 15 детей – 8% Более 150 детей – 10%
	Приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах
	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах наличие призеров и победителей
Сохранность	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности

<p>контингента обучающихся, воспитанников</p>	<p>комплектования</p>	
<p>Эффективность управленческой деятельности</p>	<p>управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)</p>	<p>наличие и реализация программ и проектов</p>

<p>Должности</p>	<p>Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения</p>	<p>Условия</p>	<p>индикатор</p>
<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>
<p>Руководитель учреждения Дополнительно о образовании</p>	<p>инфраструктурные условия</p>	<p>безопасность образовательной деятельности</p>	<p>Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком</p>
		<p>Реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"</p>	<p>Исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО</p>
		<p>информационная открытость образовательного учреждения</p>	<p>Полнота и актуальность информации на официальном сайте</p>
		<p>дизайн образовательной среды</p>	<p>Инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов.</p>
		<p>качество образовательной среды</p>	<p>выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организацией</p>
		<p>внедрение эффективных управленческих практик</p>	<p>наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)</p>

		Тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	Наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами
кадровое обеспечение	Позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального мастера специализованного сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»; «Хочу стать руководителем»	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение
		Представительство в городских коллегияльных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты
		Позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления, публикации руководителя ОУ
		Управленческое наставничество	Участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами.
		учебные результаты	реализации программ дополнительного образования в дистанционной форме
образовательные результаты	внеучебные результаты		наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):
			международный и всероссийский уровень
			региональный уровень
			муниципальный уровень

	<p>воспитательная работа</p> <p>восребованность дополнительных общеразвивающих программ</p>	<p>организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых</p> <p>более 90%, в рамках реализации сертификатов персонализированного финансирования, менее 90%; более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонализированного финансирования, менее 90%</p>
<p>организационная и финансово-хозяйственная деятельность</p>	<p>осуществление закупочной деятельности</p> <p>привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения</p>	<p>отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же результаты ведомственного контроля по закупкам</p> <p>получение Грантов</p> <p>предоставление платных образовательных услуг:</p> <p>по тарифам, предусмотренным правовым актом города</p> <p>по индивидуальным тарифам</p> <p>до 5 объектов</p> <p>более 5 объектов</p>
	<p>количество адресов мест реализации программы дополнительного образования в соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности</p>	

