

Администрация Таштагольского муниципального района
отраслевой (функциональный) орган администрации Таштагольского
муниципального района - муниципальное казенное учреждение «Управление
образования администрации Таштагольского муниципального района»
(МКУ «Управление образования администрации
Таштагольского муниципального района»)

Согласовано:  Тагильцева Л. Ф.
Председатель Таштагольской городской организации
профсоюза работников народного образования и
науки
Протокол № ____ от «26» мая 2021 г.

Утверждаю:  Грещилова Е. Н.
начальник МКУ «Управление образования
администрации Таштагольского муниципального
района»
Приказ № 87.2 от «27» мая 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РАЙОНА
(новая редакция)**

Согласовано:  Мосолова С. В.

Председатель Управляющего совета
МКУ «Управление образования администрации
Таштагольского муниципального района»

Протокол от «27» мая 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района» (орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя) устанавливает на текущий финансовый год централизованную долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов от фонда оплаты труда) и зависит от выполнения учреждением показателей заработной платы по «дорожной карте»:

детские сады

1. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 2 «Солнышко» -2%;

2. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 3 «Березка» -2%;

3. Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 4 «Родничок» -2%;

4. Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 5 «Петрушка» -2%

5. Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 6 «Теремок» -2%;

6. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 7 «Подснежник» -2%;

7. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 8 «Рябинка» -2%;

8. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 9 «Колобок» -2%;

9. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 10 «Антошка» -1,5%;

10. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 11 «Золотая рыбка» -2%;

11. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 12 «Золотой ключик» -1,5%;

12. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 14 «Аленушка» -2%;

13. Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 «Ромашка»-2%;

14. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 17 «Чебурашка»-2%;

15. Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 18 «Сказка» -2%;

16. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 21 «Светлячок» -2%;

17. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 23 «Родничок» - 2%;

18. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 24 «Солнышко» -2%;

19. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 25 «Ромашка»-2%;

ШКОЛЫ

1. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Детский дом-школа «Родник» - 2%;

2. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Таштагольская общеобразовательная школа-интернат № 19 психолого-педагогической поддержки» -2%;

3. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 26» - 2%;

4. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 28» - 2%;

5. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 30» - 2%;

6. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 31» - 2%;

7. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 34» - 2%;

8. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 37» - 2%;

9. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 70» - 2%;

10. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 95» - 2%;

11. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 164» - 2%;

12. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 1» - 2%;

13. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 2» - 2%;

14. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 6» -2%;

15. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 8» -2%;

16. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9» – 1,5%;

17. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 10» – 2%;

18. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 11» – 1,5%;

19. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная

общеобразовательная школа № 13» – 2%;

20. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15» – 2%;

21. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 20» – 2%;

22. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 24» -2%.

доп. образование

1. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Созвездие»» - 1,5%;

2. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» -1,5% -;

3. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» -2%;

4. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция детского и юношеского туризма и экскурсий» - 2,5%;

5. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Сибиряк» - 2%.

- МБУ «Информационно-методический образовательный центр» - 3%.

1.3. МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района» распределяет руководителям учреждений централизованный фонд на следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Доля средств, определяемых для каждого вида выплат стимулирующего характера, определяется данным положением по каждому подведомственному учреждению в пределах установленных размеров.

- руководителям малокомплектных общеобразовательных учреждений (сельских школ):

- премиальные выплаты по итогам работы - 80% от централизованного фонда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 15% от централизованного фонда;
- иные поощрительные и разовые выплаты - 5% от централизованного фонда.

- руководителям учреждений дополнительного образования:

- премиальные выплаты по итогам работы – 75 % от централизованного фонда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 20% от централизованного фонда;
- иные поощрительные и разовые выплаты - 5% от централизованного фонда.

- руководителям дошкольных образовательных учреждений:

- премиальные выплаты по итогам работы - 75% от централизованного фонда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 20% от

централизованного фонда;

- иные поощрительные и разовые выплаты - 5% от централизованного фонда.

руководителям общеобразовательных учреждений (город, пгт.) и руководителю МБУ «Информационно-методический образовательный центр»:

- премиальные выплаты по итогам работы - 75% от централизованного фонда;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 20% от централизованного фонда;

- иные поощрительные и разовые выплаты - 5% от централизованного фонда.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района» с обязательным участием в ней председателя Таштагольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки и председателя Управляющего Совета Управления. Премияльные выплаты по итогам работы руководителям учреждений устанавливаются по итогам деятельности за полугодие, год (из расчета «учебный год») после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

Сроки и периоды рассмотрения и установления премиальных выплат по итогам работы

периоды рассмотрения	Сроки предоставления оценочного листа руководителем образовательного учреждения	сроки рассмотрения (заседания комиссии)
<i>Январь (по итогам полугодия)</i>	15-17 января	18-20 января
<i>Июнь (по итогам года)</i>	15-17 июня	18-20 июня

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района» (далее управление образования) по согласованию с Таштагольской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки и Управляющим советом по каждому виду стимулирующих выплат устанавливает показатели стимулирования.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования - балл.

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

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

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку руководителя учреждения по виду выплат.

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

2.5. МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района» устанавливает порядок и форму заполнения оценочных листов для руководителей учреждений по видам выплат, а также порядок расчета показателей стимулирования и определения стоимости оценки.

Раз в полугодие (в сроки, указанные в п.2.1.) руководителем учреждения заполненный оценочный лист с подтверждающими копиями документов предоставляется специалисту (куратору образовательного учреждения). Специалист (куратор образовательного учреждения) проверяет подлинность представленных копий, правильность подсчета итогового количества баллов, выставленных руководителем образовательного учреждения.

Непредставление руководителем учреждения подтверждающих документов, по решению комиссии, означает не рассмотрение отдельных показателей оценочного листа или всего содержания оценочного листа.

Оценивание показателей производится в два этапа:

- самим руководителем;
- премиальной комиссией.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению путем переговоров, уточнения расчетов и данных в первичных документах. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление. В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов путем открытого голосования при условии присутствия более половины членов комиссии. Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии. Комиссия рассматривает результаты оценок и размер премий персонально по каждому руководителю. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия более половины членов комиссии.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и

давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого управление образования издает приказ о премировании, согласованный с Таштагольской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки и Управляющим советом. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям учреждений. Нумерация протоколов ведется с учетом учебного года.

2.6. Специалист (куратор образовательного учреждения) представляет в установленные сроки в комиссию аналитическую информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования руководителей учреждений по видам выплат;
- набранной сумме оценок по видам выплат каждым руководителем учреждения;
- стоимости единицы оценки по видам выплат для каждого руководителя учреждения;
- расчетном размере выплат, причитающихся руководителю учреждения, с учетом набранного количества оценок и стоимости оценки.

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

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

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ, который согласовывается с Таштагольской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки и Управляющим советом. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям учреждений.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий по результатам выполнения их должностных обязанностей.

Перечень показателей стимулирования по результатам выполнения должностных обязанностей руководителей приведен в разделе 5 настоящего положения.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий за:

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

Конкретные виды работ и деятельности, а также показатели стимулирования устанавливаются начальником МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района».

Виды дополнительных работ	размер доплаты (руб.)	периодичность
Наставничество (при наличии статуса «Ментор»)	5 000	2 раза в ГОД (1 раз в полугодие за отчетный период)
Наличие у руководителя собственных публикаций, выступлений на семинарах и других мероприятиях, посвященных инновационной деятельности образовательного учреждения	до 5 000	1 раз в полугодие (конец календарного года, конец учебного года)
Работа в составе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	до 5 000	1 раз в полугодие (конец календарного года, конец учебного года)
ПФДО Руководителю муниципального опорного центра (далее МОЦ) дополнительного образования детей	до 5 000	1 раз в полугодие (конец календарного года, конец учебного года)
Работа в условиях реализации ПФДО	до 3 000	
Подготовка, переподготовка и повышение квалификации административно-управленческого персонала учреждения	до 1 500	1 раз в полугодие (конец календарного года, конец учебного года)
Организация работы музея (при наличии паспорта музея)	до 1 000	1 раз в полугодие (конец календарного года, конец учебного года)
Организация работы руководителя при наличии нескольких удаленных друг от друга зданий (филиал, структурное подразделение). - 2 стр. подразд. (филиалов) - 3 и более (филиалов)	до 5 000 до 10 000	1 раз в полугодие (конец календарного года, конец учебного года)
Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	до 2 000	
Реализации антикризисных мероприятий	до 3 000	1 раз в полугодие (конец календарного года, конец учебного года)
Реализация мероприятий по поддержке и развитию лучших образцов отечественного образования, поддержка образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, поддержка лучших педагогов, талантливой молодежи, внедрение современных образовательных технологий, повышение уровня воспитательной работы в школах, материально-техническое обеспечение учреждения, привлечение внебюджетных средств	до 3 000	1 раз в полугодие (конец календарного года, конец учебного года)

Руководство экспериментальными, методическими или пилотными площадками: - областного уровня; - муниципального уровня.	до 3 000 до 2 000	1 раз в полугодие (конец календарного года, конец учебного года)
работа в условиях финансовой самостоятельности (отсутствие задолженностей по всем видам услуг)	до 5 000	1 раз в полугодие (конец календарного года, конец учебного года)
Выполнение целевых показателей в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности	до 4000	1 раз в полугодие (по итогам мониторинга)

3.2. Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевые значения) за реализацию дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям, определяется начальником МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района» **по ходатайству руководителя учреждения**, исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, Таштагольского муниципального района, администрацией учреждения.

Направления деятельности учреждения определяются приказом МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района», самим учреждением с указанием направлений деятельности, целевых ориентиров, планов мероприятий.

Перечень отдельных видов деятельности приведен в разделе 6 настоящего положения.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Доля иных поощрительных и разовых выплат устанавливается в размере 5 процентов от планового размера централизованного фонда учреждения.

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

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным датам и материальной помощи при наличии денежных средств.

Показатели	Выплаты (руб.)
к знаменательным датам (День Учителя, день дошкольного работника, Новый год, 8 Марта, 23 февраля)	3 000
премирование к юбилейным датам руководителей (30,45,50,55,60,65,70 лет)	от 3 000 до 10 000 30-50 лет – до 5 000 55-70 до 10 000

	(в зависимости от фонда)
на похороны близких родственников (дети, родители, супруг(а))	10 000
к очередному отпуску (ежегодная)	до 15 000

4.3. Порядок, размеры, условия и основания назначения, поощрительных и разовых выплат руководителям учреждений устанавливаются по согласованию с председателем Таштагольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки и председателем Управляющего Совета Управления.

Материальная помощь руководителю выплачивается на основании его письменного заявления.

5. Перечень показателей, на основании которых устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений

Основные показатели эффективности работы руководителя образовательной организации состоят из:

- данных рейтинга образовательной организации в региональном рейтинге аналогичных учреждений;
- уровня удовлетворенности потребителей услуг доступностью и качеством предоставляемых образовательных услуг;
- эффективности управления кадровыми ресурсами и др.

5.1. Качество и общедоступность образовательных программ в учреждении:

- общие показатели успеваемости обучающихся (по результатам аттестации и других форм независимой оценки качества образования), а также в сравнении с достигнутыми средними показателями по территории;
- обеспечение участия общественных наблюдателей в процедурах проведения независимых оценок качества образования;
- достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
- наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
- результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);
- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, активное участие в работе методических объединений различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.

5.2. Эффективность управленческой деятельности:

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (деятельность органов ученического самоуправления, управляющих и попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);
- уровень развития социального партнерства;
- доля и динамика привлечения внебюджетных средств;
- соблюдение или наличие положительной динамики выполнения нормативных показателей оценки деятельности учреждения, доведенных учредителем до учреждения в качестве государственного задания (наполняемость классов, групп, соотношение педагогического персонала и контингента обучающихся, педагогического персонала и прочих работников, доля фонда оплаты труда, направляемого на выплату заработной платы основного персонала, и другие показатели);

- соблюдение режима экономии, выполнение энергосберегающих мероприятий.

5.3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, сокращение текучести кадров среди молодых специалистов;

- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

- организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

- занятость учащихся во внеурочное время;

- обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями норм безопасности: выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения и состояние территории учреждения;

- обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (организация горячего питания, наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.), эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов;

- снижение заболеваемости обучающихся, воспитанников по остроте зрения, нарушению осанки (по видам организаций - свой профиль);

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

- организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

5.4. Повышение профессиональной компетентности руководителя (курсовая подготовка с получением соответствующего документа, добровольная сертификация, призовые места в профессиональных конкурсах, конференциях и пр.).

6. Перечень отдельных видов деятельности учреждения, за реализацию которых производятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю

6.1. Для каждого руководителя перечень видов деятельности учреждения, за которые ему производятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, должен быть стабильным в течение всего учебного года.

Назначение стимулирующих выплат осуществляется не чаще чем один раз в полугодие.

6.2. К видам деятельности учреждений относится реализация:

- приоритетного национального проекта «Образование»;
- указов и инициатив Президента Российской Федерации, в том числе инициатива «Наша новая школа»;
- антикризисных мероприятий;
- иных мероприятий, поддержка и развитие лучших образцов отечественного образования, поддержка образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, поддержка лучших педагогов, талантливой молодежи, внедрение современных образовательных технологий, повышение уровня воспитательной работы в школах, материально-техническое обеспечение учреждения, привлечение внебюджетных средств и т.д.

6.3. Реализация комплексных проектов модернизации образования:

- введение нормативного подушевого финансирования учреждений;
- применение новой системы оплаты труда, ориентированной на результат и направленной на повышение доходов основного персонала;
- развитие сети учреждений;
- развитие региональной системы оценки качества образования;
- расширение общественного участия в управлении образованием;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации административно-управленческого персонала организаций;
- мониторинг реализации направлений комплексных проектов модернизации образования.

6.4. Стимулироваться руководители учреждений могут и по другим видам деятельности.