



## ГЛАВА ГОРОДСКОГО ОКРУГА РЕФТИНСКИЙ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

---

**25.11.2020 № 721**

**п. Рефтинский**

#### **Об утверждении Положения по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Рефтинский**

В соответствии с решением Думы городского округа Рефтинский от 24.11.2016 года № 15 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории городского округа Рефтинский», в целях совершенствования оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций, на основании пункта 32 части 6 статьи 27 Устава городского округа Рефтинский

#### **ПОСТАНОВЛЯЮ**

1. Утвердить Положение по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Рефтинский с 01.02.2021 года (приложение № 1).

2. Признать утратившими силу с 01.02.2021 года постановления главы городского округа Рефтинский от 23.10.2015 года № 774 «Об утверждении Положения по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Рефтинский», от 16.01.2017 года № 06 «О внесении изменений в постановление главы городского округа Рефтинский от 23.10.2015 года «Об утверждении Положения по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Рефтинский», от 10.04.2018 года № 247 «О внесении изменений в постановление главы городского округа Рефтинский от 23.10.2015 года «Об утверждении Положения по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Рефтинский» (в редакции от 16.01.2017 года), от 21.10.2019 года № 686 «О внесении изменений в постановление главы городского округа Рефтинский от 23.10.2015 года «Об утверждении Положения по оплате труда

руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Рефтинский» (в редакции от 10.04.2018 года), от 22.05.2020 года № 257 «О внесении изменений в постановление главы городского округа Рефтинский от 23.10.2015 года «Об утверждении Положения по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Рефтинский» (в редакции от 21.10.2019 года).

3. Муниципально-правовому отделу администрации городского округа Рефтинский (Л.Ю. Коновалова) уведомить руководителей муниципальных образовательных организаций об изменении оплаты труда и внести изменения в трудовые договоры с 01.02.2021 года.

4. Опубликовать данное постановление в информационном вестнике администрации городского округа Рефтинский «Рефтинский вестник».

5. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Г.В. Маркевич.

Глава городского  
округа Рефтинский

ВЕРНО:  
Старший инспектор  
Ф.И.О. *Мельчакова*  
дата *25.11.2020*



Н.Б. Мельчакова

Приложение № 1

**УТВЕРЖДЕНО**

постановлением главы городского округа Рефтинский от 25.11.2020 № 721 «Об утверждении Положения по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Рефтинский»

**Положение по оплате труда  
руководителей муниципальных образовательных организаций  
городского округа Рефтинский**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Думы городского округа Рефтинский от 24.11.2016 года № 15 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории городского округа Рефтинский» и включает в себя:

- порядок установления должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации (далее – МОО);
- размеры и условия выплат компенсационного характера;
- порядок стимулирования и премирования руководителя МОО.

1.2. Условия оплаты труда руководителя МОО, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей МОО, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОО (без учёта заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 6.

1.4. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

**2. Порядок установления  
должностного оклада руководителям МОО**

2.1. Размер должностного оклада руководителя МОО определяется путём применения коэффициента кратности к размеру базовой части должностного оклада и определяется по формуле:

$$ДО = БО * К, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

БО – базовая часть должностного оклада;

К – коэффициент кратности.

Рассчитанный размер должностного оклада округляется до рублей в большую сторону.

2.2. Размер базовой части должностного оклада составляет:

- для руководителей дошкольных образовательных организаций – 22 400 рублей;

- для руководителей общеобразовательных организаций – 31 400 рублей;

- для руководителей организаций дополнительного образования – 25 850 рублей.

2.3. Размер базовой части должностного оклада руководителя индексируется в соответствии с размерами и сроками индексации заработной платы работников муниципальных учреждений, учтёнными решением Думы городского округа Рефтинский об утверждении бюджета на текущий финансовый год.

2.4. Коэффициент кратности для установления должностного оклада руководителя рассчитывается как сумма баллов в соответствии с системой критериев, учитывающей факторы сложности труда руководителя.

Количество баллов и критерии применяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.5. Размер должностного оклада руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается исходя из плановых показателей в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.6. Работникам, прошедшим обязательную аттестацию на должность руководителя муниципальной организации, повышающий коэффициент не устанавливается.

В случае занятия руководящими работниками педагогических должностей выплаты за квалификационную категорию при осуществлении педагогической деятельности устанавливаются на основании результатов аттестации по педагогической должности.

2.7. Размер должностного оклада руководителя МОО устанавливается ежегодно на 1 января. В случае реорганизации МОО размер должностного оклада руководителя устанавливается на основании соответствующих документов, подтверждающих изменения показателей, указанных в приложении № 1 к настоящему положению, на дату окончания реорганизации, подтверждённую выпиской из ЕГРЮЛ.

Размер должностного оклада определяется комиссией по определению оплаты труда руководителя (приложение № 2 к настоящему Положению).

2.8. Руководитель МОО представляет в комиссию данные, содержащиеся в таблице приложения № 1 к настоящему Положению, по состоянию на 1 января

каждого года, в котором устанавливается должностной оклад руководителя, или на дату окончания реорганизации МОО.

2.9. Комиссия принимает решение об установлении должностного оклада руководителю открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. На основании решения комиссии начальник отдела образования готовит проект распоряжения главы городского округа Рефтинский об установлении должностного оклада.

Члены комиссии, не согласные с выводами комиссии, прикладывают к протоколу письменное обоснованное особое мнение по принятому решению.

2.10. Протоколы заседаний комиссии хранятся в отделе образования 15 лет.

### 3. Выплаты компенсационного характера

Руководителям МОО осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с тяжёлыми, вредными, опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в следующих размерах:

На работах	Фактически установлено баллов по результатам специальной оценки условий труда	Размеры доплат в процентах к окладу
С тяжёлыми и вредными условиями труда	3.1 – 3.3	4
	4	8

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями: в связи с тем, что Свердловская область относится к районам с неблагоприятными природными климатическими условиями, к заработной плате руководителя МОО применяется районный коэффициент – 15 процентов. Районный коэффициент начисляется на всю сумму начисленной заработной платы.

### 4. Порядок стимулирования руководителей МОО

4.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям МОО производятся на основании оценки выполнения установленных целевых показателей эффективности деятельности руководителя МОО в отчётном квартале (приложение № 3 к настоящему Положению).

4.2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно, в течение квартала, следующего за отчётным, по распоряжению главы городского округа Рефтинский, в размере, определённом в соответствии с настоящим Положением.

4.3. Оценка выполнения установленных целевых значений показателей эффективности работы руководителя за предыдущий квартал осуществляется комиссией по определению оплаты труда руководителя (приложение № 2 к настоящему Положению).

4.4. Для оценки выполнения целевых значений показателей эффективности работы за отчётный квартал руководитель предоставляет в комиссию отчёт о результатах работы руководителя (далее – отчёт). Отчёт содержит следующие разделы:

- сведения об установленных целевых значениях показателей эффективности работы руководителя в отчётном квартале;
- сведения о фактическом достижении установленных значений показателей эффективности работы руководителя в отчётном квартале;
- пояснительную записку о достижении установленных значений показателей эффективности работы руководителя в отчётном квартале.

Отчёт предоставляется в течение 15 календарных дней со дня окончания отчётного периода.

4.5. Оценка выполнения установленных значений целевых показателей рассчитывается в баллах в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Руководитель МОО предоставляет в комиссию отчёт исполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, с предоставлением подтверждающих документов за подписью руководителя МОО.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя, в зависимости от набранных баллов, в следующих размерах:

Дошкольное образование		Общее образование		Дополнительное образование	
Количество баллов	%	Количество баллов	%	Количество баллов	%
160 и более	60	270 и более	70	160 и более	50
140 - 159	45	240 - 269	55	140 - 159	40
120 - 139	30	210 - 239	40	120 - 139	30
100 – 119	20	180 - 209	25	100 - 119	20
99 и менее	0	179 и менее	0	99 и менее	0

4.6. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся распоряжение главы городского округа Рефтинский о назначении размера стимулирующей выплаты.

4.7. Руководителю, имеющему ученую степень или почётные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за учёную степень кандидата наук или почётное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», - в размере 3000 рублей;

за учёную степень доктора наук или почётное звание, название которого начинается со слова «Народный», - в размере 7000 рублей.

4.8. Стимулирующие выплаты исчисляются за фактически отработанное время в данном отчётном периоде.

4.9. Стимулирующие выплаты не выплачиваются руководителям МОО в следующих случаях:

- совершения прогула, появления руководителя МОО на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, оформленные в установленном порядке;

- нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;
- наличие факторов нецелевого расходования бюджетных средств;
- нарушения правил бюджетного учёта или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности, повлёкшие нанесение материального ущерба учреждению и/или наложение штрафных санкций на учреждение как на юридическое лицо;
- наличие факторов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности учреждения;
- наличие обращений жителей с жалобами на неудовлетворительную работу учреждения и подтверждение указанных фактов.

4.10. Стимулирующие выплаты руководителю МОО снижаются в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя МОО за неисполнение или ненадлежащее исполнение, по его вине, возложенных на него обязанностей, функций и полномочий в отчётном периоде – до 100%;
- неисполнение устных и письменных заданий Учредителя или заместителей главы администрации – 50%;
- неисполнение постановлений, распоряжений главы городского округа Рефтинский – 100%;
- нарушение сроков исполнения постановлений, распоряжений главы городского округа Рефтинский – 50%;
- нарушения правил бюджетного учёта и бюджетного законодательства, выявленного в результате проверки финансово-хозяйственной деятельности, не повлекшие материального ущерба, нанесённого учреждению – 50% при первичном обнаружении нарушений, 100% - при повторном обнаружении нарушений, выявленных при ранее проведённых проверках;
- нарушения законодательства в сфере закупок в рамках Федерального закона от 05.04.2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», выявленные по результатам контрольных мероприятий - 50% при первичном обнаружении нарушений, 100% - при повторном обнаружении нарушений, выявленных при ранее проведённых проверках;
- нарушения трудового законодательства и правил ведения кадрового делопроизводства - 50% при первичном обнаружении нарушений, 100% - при повторном обнаружении нарушений, выявленных при ранее проведённых проверках;
- неисполнение предписаний и представлений контролирующих органов, срок исполнения которых закончился в отчетном периоде – 100%.

Полное или частичное лишение премии производится за тот расчётный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе или поступило сообщение о них. Если упущения в работе обнаружены после выплаты премии, то лишение производится за тот расчётный период, в котором

обнаружены эти упущения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера вновь принятым руководителям МОО производятся на основании оценки выполнения установленных целевых показателей эффективности деятельности руководителя МОО начиная с отчётного квартала, следующего за кварталом, когда руководитель МОО назначен на должность.

4.12. Стимулирующие выплаты вновь принятым руководителям МОО до оценки выполнения установленных целевых показателей эффективности деятельности руководителя МОО устанавливаются в качестве премии в размере 15000 рублей ежемесячно за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда МОО. Премия вновь принятым руководителям МОО назначается распоряжением главы городского округа Рефтинский в пределах средств фонда, направляемого на установление премий по итогам работы.

## **5. Порядок премирования и выплаты материальной помощи руководителям МОО**

5.1. В целях социальной защищённости руководителей МОО и поощрения их за достигнутые успехи в профессиональной деятельности применяется единовременное премирование:

- при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – до 50% должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 100% должностного оклада;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 100 % должностного оклада;
- при награждении почётными грамотами главы городского округа Рефтинский, Думы городского округа Рефтинский – до 50% должностного оклада;
- в связи с празднованием Дня учителя – до 50% должностного оклада;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – до 50% должностного оклада;
- за высокие показатели в работе по итогам различных мероприятий (разового характера) – до 50% должностного оклада;
- по итогам года – до 50% должностного оклада;
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 100% должностного оклада;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 100% должностного оклада.

5.2. Решение о выплате единовременной премии принимает глава на основании ходатайства заместителя главы администрации по направлению или начальника отдела образования.

5.3. Выплата единовременной премии осуществляется на основании распоряжения главы городского округа Рефтинский в пределах утверждённого фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

5.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда руководителю МОО



может быть оказана материальная помощь:

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена) – не более двух МРОТ<sup>1</sup>;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с руководителем или членами его семьи – не более двух МРОТ.

5.5. Решение о выплате материальной помощи принимается по результатам рассмотрения заявления руководителя, которое должно содержать информацию о размере и источнике выплаты, об основании, с приложением документов, подтверждающих наступление событий, являющихся основанием для выплаты. Решение работодателя оформляется распоряжением главы городского округа Рефтинский.

5.6. Премирование руководителей МОО также осуществляется за счёт средств от иной приносящей доход деятельности. При привлечении внебюджетных средств (за исключением родительской платы в дошкольных образовательных учреждениях и оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, целевых поступлений) руководителю назначается ежемесячная стимулирующая выплата в зависимости от поступивших средств на лицевой счёт учреждения за предыдущий год в размере 0,3%.

---

<sup>1</sup> МРОТ – минимальный размер оплаты труда, установленный в Свердловской области на дату выплаты.

Приложение № 1  
к Положению по оплате труда  
руководителей муниципальных  
образовательных организаций  
городского округа Рефтинский

Система критериев для расчёта размера коэффициента кратности  
для определения размера оклада руководителя МОО

Таблица 1

## Дошкольные образовательные организации

№ строки	Наименование показателя	Баллы для расчёта коэффициента кратности
1	Среднесписочная численность работников учреждения (человек)*	
2	до 60	0,50
3	61-80	0,65
4	81-115	0,75
5	116-150	0,85
6	115-200	0,90
7	более 200	1,00
8	Контингент учащихся (человек)**	
9	до 200	1,30
10	201- 300	1,40
11	301 - 400	1,50
12	401 - 500	1,60
13	Более 500	1,70

Таблица 2

## Общеобразовательные организации

№ строки	Наименование показателя	Баллы для расчёта коэффициента кратности
1	Среднесписочная численность работников учреждения (человек)*	
2	до 60	0,50
3	61-80	0,65
4	81-115	0,75
5	116-150	0,85
6	115-200	0,90
7	более 200	1,00
8	Контингент учащихся (человек)**	
9	до 200	0,80

10	201- 500	0,90
11	501 - 700	1,00
12	701 - 900	1,10
13	Более 900	1,20

Организации дополнительного образования

Таблица 3

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Детско-юношеская школа «Олимп»

№ строки	Наименование показателя	Баллы для расчёта коэффициента кратности
1	Среднесписочная численность работников учреждения (человек)*	
2	до 60	0,50
3	61-80	0,65
4	81-115	0,75
5	116-150	0,85
6	115-200	0,90
7	более 200	1,00
8	Контингент учащихся (человек)**	
9	до 200	1,10
10	201 - 400	1,20
11	401 - 700	1,30
12	более 700	1,40
13	Организация работы по тестированию норм ГТО – количество протестированных человек ***	
14	150 - 250	0,05
15	251 - 500	0,10
16	более 500	0,15

Таблица 4

Муниципальное автономное нетиповое образовательное учреждение  
«Центр молодёжи»

№ строки	Наименование показателя	Баллы для расчёта коэффициента кратности
1	Среднесписочная численность работников учреждения (человек)*	
2	до 60	0,50
3	61-80	0,65
4	81-115	0,75
5	116-150	0,85
6	115-200	0,90
7	более 200	1,00
8	Контингент учащихся (человек)**	
9	до 230	1,20
10	231- 500	1,30

12	более 500	1,40
13	Организация работы с молодёжью – охват молодых граждан в возрасте от 14 до 30 лет мероприятиями (человек)*****	
14	500 - 1000	0,05
15	1001 - 1500	0,10
16	более 1500	0,15

\* Значение показателя принимается в соответствии с данными статистики за год, предшествующий году установления оклада. Среднесписочная численность персонала учитывается без внешних совместителей.

\*\* Значение показателя определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, в котором устанавливается оклад.

Для Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская школа «Олимп» и Муниципального автономного нетипового образовательного учреждения «Центр молодёжи» учитываются дети, обучающиеся по программам дополнительного образования, причём дети, занимающиеся в нескольких кружках, группах, секциях, учитываются 1 раз.

\*\*\* Значение показателя определяется как количество человек, протестированных за год, предшествующий году установления оклада.

\*\*\*\*\* Значение показателя определяется как количество человек в возрасте от 14 до 30 лет, охваченных мероприятиями за год, предшествующий году установления оклада.

Приложение № 2  
к Положению по оплате труда  
руководителей муниципальных  
образовательных организаций  
городского округа Рефтинский

**Состав комиссии  
по определению оплаты труда руководителя МОО**

Председатель комиссии:

Заместитель главы администрации (по социальной политике).

Заместитель председателя:

начальник отдела образования.

Секретарь комиссии:

ведущий специалист отдела образования.

Члены комиссии:

заместитель главы администрации (по экономике);

начальник муниципально-правового отдела;

начальник финансового отдела;

главный специалист отдела по экономике;

ведущий специалист муниципально-правового отдела.

Приложение № 3  
к Положению по оплате труда  
руководителей муниципальных  
образовательных организаций  
городского округа Рефтинский

Показатели эффективности деятельности руководителей МОО

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Период рассмотрения/срок действия	Предоставление подтверждающего документа	СОШ	ДОУ	ДОП
1.	Функционирование системы государственного - общественного управления	– доля работников, состоящих в первичной профсоюзной организации: не менее 50 % об общего числа работников	1 квартал/год	- выписка от председателя профсоюзной организации работников народного образования ГО Рефтинский	5	5	5
2.	Информационная открытость	– наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности образовательной организации на её официальном сайте в соответствии с: – постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 года № 582, – постановлением Правительства Российской Федерации от 17.05.2017 года № 575;	ежекварталь но/квартал	- согласно приложению № 6 к настоящему Положению с предоставлением скриншотов с официального сайта	3	3	3

		– приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.05.2014 года № 785					
		– наполнение официального сайта образовательной организации в сети Интернет в соответствии с законодательством, в том числе наличие возможности обратной связи		- обновление информации на официальном сайте (скриншоты)	5	5	5
		– наличие электронной приемной на официальном сайте образовательной организации		-скриншот			
		– формирование позитивного имиджа образовательной организации в СМИ, в том числе в социальных сетях		- скриншот	5	5	5
3.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	– отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых обучающимися;	ежекварталь но/квартал	- справка предоставляется руководителем МОО;	5	-	-
		– отсутствие учащихся не посещающих образовательную организацию;		- справка от отдела образования;	5	-	-
		- организация работы в социальных сетях классными руководителями (создание сайтов или блогов для общения с учащимися и родителями, мониторинг учащихся зарегистрированных в интернет сообществах, пропагандирующих асоциальное поведение и т.д.);		- отчёт руководителя о проведённой работе;	5	-	-
		- 100 процентный охват детей, состоящих на различных видах учёта, отдыхом и оздоровлением;	1 квартал/год	- отчёт руководителя;	5	-	-
		- привлечение обучающихся, состоящих на различных видах учёта в систему дополнительного образования	ежекварталь но/квартал	- приказы о зачислении; - копия журнала посещения	-	-	1

		(за каждого обучающегося 1 балл)					
		- трудоустройство обучающихся, состоящих на различных видах учета (за каждого обучающегося 0,5 балла)	1 квартал/год	- информация от руководителей	-	-	0,5
4.	Реализация социокультурных проектов (паспортизированные музей в образовательной организации, театр, школьные проекты, научное общество учащихся, др.)	- проведение социокультурных проектов на уровне образовательного учреждения; (не менее 1 проекта в квартал)	ежеквартально/квартал	- копия проекта (при отсутствии копии проекта последующие показатели не оцениваются); - копия паспорта музея, план работы; - положение о создании научного общества обучающихся	5	5	5
		- 50 процентов участников социокультурных проектов к общему количеству обучающихся (воспитанников) общеобразовательного учреждения;		- отчёт руководителя с указанием категории участников и процента участников, указанного в проекте	5	-	-
		- 80 процентов воспитанников от 5 до 7 лет в ДОУ; - 30 процентов участников социокультурных проектов к общему количеству обучающихся (воспитанников) учреждения дополнительного образования;		- с публикацией в социальных сетях (скриншот)	-	5	-
5.	Наличие и реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми	- доля победителей и призёров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников от общего числа участников олимпиады (не ниже прошлого года);	1 квартал/год	- отчёт руководителя;	5	-	-
		- участие в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников		- отчёт руководителя;	10	-	-
6.	Реализация программ по	- 97% охвата обучающихся горячим питанием;	ежеквартально/квартал	- расчёт охвата обучающихся горячим питанием в разрезе	5	-	-



	сохранению и укреплению здоровья детей			ступеней обучения (предоставляет отдел образования);			
		– отсутствие случаев травматизма среди детей		- справка руководителя	10	10	10
		– 1 случай			0	0	0
		– 2 и более случаев			-10	-10	-10
7.	Организация инклюзивного образования	– создание условий обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с рекомендациями Психолого-медико-педагогическими комиссиями;	ежекварталь но/квартал	- отчёт руководителя МОО по созданию условий для данной категории детей (наличие и использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования)	5	5	5
		– организация обучения детей с ОВЗ, детей-инвалидов по индивидуальным программам на дому (по медицинским показаниям);			5	5	5
		– привлечение обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов в систему дополнительного образования (за каждого обучающегося 1 балл)			1	1	1
		- организация работы психолого-педагогического консилиума в учреждении	Ежекварталь но / квартал	- копия протокола	-	5	-
8.	Реализация профильного обучения	– количество и разнообразие программ профильного обучения	1 квартал/ год	копии программ; - мероприятия по реализации программы	10	-	-
		- наличие в образовательной программе мероприятий по профессиональной ориентации, в том числе в рамках взаимодействия с предприятиями	1 квартал/год	- копии программ; - мероприятия по реализации программы	5	-	-
		- реализация образовательных программ в рамках сетевого взаимодействия		- копия соглашения о сетевом взаимодействии; - приказ руководителя ОО	5	-	-

9.	Наличие классов с углублённым изучением отдельных предметов		1 квартал/ год	-выписка из ФСН № 00-1, предоставляется отделом образования; - отчёт руководителя	5	-	-
10.	Организация работы пунктов проведения экзаменов (ЕГЭ, ОГЭ)		1 квартал/ год	- справка, предоставляется отделом образования	5	-	-
11.	Результаты итоговой аттестации	– результаты ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по Свердловской области (за каждый предмет в отдельности);	1 квартал/год	- отчёт руководителя	10	-	-
		– результаты ОГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по Свердловской области (за каждый предмет в отдельности);			10	-	-
		– результаты ЕГЭ по предметам по выбору выше среднего показателя по Свердловской области (за каждый предмет в отдельности);			5	-	-
		– результаты ОГЭ по предметам по выбору выше среднего показателя по Свердловской области (за каждый предмет в отдельности);			5	-	-
		- наличие учащихся не достигших минимального порога по каждому предмету ЕГЭ (за каждого учащегося)	1 квартал/год	- отчёт руководителя	- 5	-	-
		- наличие пересдач ОГЭ (за каждого учащегося);	1 квартал/год	- отчёт руководителя	- 5	-	-
		-наличие медалистов (подтвердивших медаль) за каждого медалиста – 5 баллов	1 квартал/год	- отчёт руководителя	5	-	-
12.	Приведение	– 95 – 100%	1	- таблица с указанием	-	-	5

	наполняемости групп в соответствие с действующими нормативами	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 80 – 94%</li> <li>– менее 80%</li> </ul>	квартал/год	норматива и фактической наполняемости групп (с разбивкой по группам)			3 0
13.	Участие в инновационной деятельности, реализация проектов, программ, имеющих значение для системы образования, ведение инновационной/экспериментальной работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– на муниципальном уровне;</li> <li>– областная (региональная) инновационная/экспериментальная площадка;</li> <li>– федеральная инновационная/экспериментальная площадка</li> </ul>	1 квартал/год	- копия распорядительного акта, присваивающего статус экспериментальной площадки соответствующего уровня	10	10	10
		– организация работы центра цифрового и гуманитарного образования «Точка роста»	ежекварталь но/квартал	- информационная справка руководителя о выполнении целевых показателей, утвержденных Муниципальной программой «Развитие системы образования в городском округе Рефтинский до 2024 года»; - информационная справка для Министерства образования и молодежной политики Свердловской области	10	-	-
		Участие в проекте адресного наставничества, проводимого Институтом развития образования	1 квартал/год	- приказ Министерства образования и молодежной политики - аналитическая записка с пояснением о проведенных мероприятиях	10	-	-
14.	Организация и проведение мероприятий муниципального, областного и федерального	<ul style="list-style-type: none"> <li>– муниципальный уровень 3 балла</li> <li>– областной уровень 5 баллов</li> <li>– федеральный уровень 10 баллов</li> </ul>	1 квартал/год	- документы, регламентирующие проведение мероприятий	3 5 10	3 5 10	3 5 10

	уровней						
15.	Уровень заболеваемости по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (в процентах)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– снижение уровня</li> <li>– сохранение уровня</li> <li>– увеличение</li> </ul>	ежеквартально/квартал	- отчёт по заболеваемости воспитанников за подписью медицинского работника МОО	-	5 0 -5	-
16.	Организация питания детей в условиях детского сада	– выполнение натуральных норм питания: на 98-100% ниже 98%	ежеквартально/квартал	- анализ питания детей с пояснительной запиской, согласно приложению № 5 к настоящему Положению	- -	7 0	- -
17.	Финансовый менеджмент	– выполнение муниципального задания (не менее 90 процентов);	1 квартал/год	- отчёт об исполнении муниципального задания	10	10	10
		– наличие спонсорской помощи образовательному учреждению (привлечённой руководителем ОО);	1 квартал/год	- договор, заключённый с юридическим лицом (за исключением договоров в рамках соглашения о партнёрстве)	5	5	5
		– отсутствие просроченной кредиторской задолженности;	ежеквартально/квартал	- отчёт о просроченной кредиторской задолженности; - справка из МКУ «Централизованная бухгалтерия городского округа Рефтинский»	5	5	5
		– достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями;	1 квартал/год	- справка о размере заработной платы педагогических работников из МКУ «Централизованная бухгалтерия городского округа Рефтинский»	10	10	10
		– отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребёнком в ДОУ более двух месяцев;	ежеквартально/квартал	- справка из МКУ «Централизованная бухгалтерия городского округа Рефтинский»	-	5	-

	– исполнение плана ФХД внебюджетной деятельности (не менее 95%);	1 квартал/год	- отчёт об исполнении учреждением плана его финансово-хозяйственной деятельности (форма 0503737)	10	10	10
	– размещения на официальном сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">http://www.bus.gov.ru</a> в сети интернет, ведение указанного сайта (не позднее 5 рабочих дней, следующих за днём принятия документов или внесения изменений в документы через официальный сайт в структурированном виде с приложением электронных копий);	ежекварталь но/квартал	- информация о размещении документов на сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">http://www.bus.gov.ru</a> ; - справка отдела по экономике	3	3	3
	- Своевременная разработка (в течении 10 рабочих дней после утверждения плана ФХД), внесение изменений (не позднее, чем за один день до дня размещения в единой информационной системе извещения, контракта с ЕП) в планы-закупок, планы - графики и публикация в Единой информационной системе (далее - ЕИС); <sup>2</sup>	ежекварталь но/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5
	– соблюдение сроков заключения контрактов, своевременное ведение реестра контрактов в ЕИС (в течение 5 рабочих дней со дня заключения) <sup>1</sup>	ежекварталь но/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5
	– своевременное внесение изменений, сведений об исполнении/ расторжении контракта в ЕИС (5 рабочих дней) <sup>1</sup>	ежекварталь но/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5
	- своевременное размещение/корректировка в единой	ежекварталь но/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5

<sup>2</sup> Кроме автономных учреждений

		информационной системе положения о закупках (не позднее чем в течение 15 дней со дня утверждения) <sup>3</sup>					
		- своевременное размещение/корректировка в единой информационной системе плана закупок товаров, работ, услуг (срок согласно локальным актам учреждения) <sup>2</sup>	ежекварталь но/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5
		своевременное размещение (не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем) в единой информационной системе: 1) сведения о количестве и об общей стоимости договоров, заключенных заказчиком с единственным поставщиком (исполнителем, подрядчиком) по результатам несостоявшейся конкурентной закупки; 2) сведения о количестве и об общей стоимости договоров, заключенных заказчиком по результатам закупки у единственного поставщика (исполнителя, подрядчика); 3) сведения о количестве и об общей стоимости договоров, заключенных заказчиком по результатам закупки товаров, работ, услуг <sup>2</sup>	ежекварталь но/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5
18.	Удельный вес закупок, проведённых с использованием	- расчёт удельного веса закупок согласно приложению № 7 к настоящему Положению	1 квартал/год	- копия плана закупок; - план ФХД; - пояснительная записка с указанием реестровых номеров	10	10	10

<sup>3</sup> Оценивается автономными учреждениями

	конкурсных процедур			размещённых извещений конкурентных процедур закупок			
19.	Реализация Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года	- реализация плана мероприятий по реализации Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года в образовательном учреждении	Ежеквартально / квартал	- копия плана реализации Стратегии, утверждённого руководителем МОО; - отчёт по исполнению плана в форме пояснительной записки	5	5	5
		- работа методического объединения классных руководителей на уровне школы	1 квартал/год	- приказ о создании методического объединения классных руководителей; - план работы методического объединения утверждённый на учебный год; - протоколы заседаний методического объединения (не реже 1 раз в четверть, триместр)	5	-	-
20.	Исполнение мероприятий в сфере противодействия коррупции	- наличие плана работы комиссии по противодействию коррупции на очередной год	1 квартал/год	- копия плана	1	1	1
		- проведение заседания комиссии по противодействию коррупции не реже 1 раза в квартал	Ежеквартально / квартал	- копия протокола	1	1	1
		- обновление информации о деятельности по профилактике и противодействию коррупции на стенде в здании МУ и на официальном сайте (с указанием даты размещения) не реже 1 раза в квартал	Ежеквартально / квартал	- информация с официального сайта учреждения (скриншоты)	1	1	1
21.	Наличие коррекционных классов, групп	-	1 квартал/год	выписка из ФСН № 00-1, предоставляется отделом образования	5	5	-
22.	Независимая оценка качества	- реализация исполнения плана мероприятий по устранению	4 квартал/год	- копия плана; - аналитическая справка по			

	образования (далее – НОКО)	недостатков, выявленных в ходе НОКО: 81%-100% 51%-80% 50% и менее		выполнению плана	10 5 0	10 5 0	10 5 0
		- доля родителей обучающихся, удовлетворенных качеством образования, по результатам независимой оценки	1 квартал/год	– более 60 % опрошенных; – от 50% до 59% опрошенных; – от 40 до 49 % опрошенных; – менее 40% опрошенных	3 2 0 -1	3 2 0 -1	3 2 0 -1
23.	Работа службы примирения	- организация работы	Ежеквартально/квартал	- копия протокола; за каждый протокол 1 балл	1	1	-
24.	Организация работы с молодежью городского округа Рефтинский	- организация работы Коворкинг центра на базе Центра молодежи	Ежеквартально / квартал	- копия плана работы; - информация от руководителя МОО с указанием количества проведенных мероприятий, анализ исполнения плана	-	-	5
		- организация деятельности детских и молодежных общественных организаций, в том числе волонтерских формирований		- копия плана работы; - информация от руководителя МОО с указанием количества проведенных мероприятий, анализ исполнения плана	5	-	5
25.	Качество образования	Реализация внутришкольной программы повышения качества образования в образовательной организации	Ежеквартально / квартал	- информация от руководителя об исполнении внутришкольной программы (аналитическая записка)	5	-	-







Приложение № 6  
к Положению по оплате труда  
руководителей муниципальных  
образовательных организаций  
городского округа Рефтинский

### Информационная открытость

Согласно требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на сайте должен быть создан специальный раздел «Сведения об образовательной организации», который содержит следующие подразделы и информацию о них:

Наименование подраздела	Содержание подраздела
Основные сведения	- дата создания образовательной организации;
	- сведения об учредителе, учредителях образовательной организации;
	- сведения о месте нахождения образовательной организации;
	- сведения о режиме и графике работы, контактных телефонах и об адресах электронной почты.
Структура и органы управления образовательной организацией	- информация о структуре и об органах управления образовательной организацией в том числе: - наименование структурных подразделений (органов управления); - фамилии, имена, отчества и должности руководителей структурных подразделений; - места нахождения структурных подразделений; - адреса официальных сайтов в сети «Интернет» структурных подразделений (при наличии); - адреса электронной почты структурных подразделений (при наличии); - сведения о наличии положений о структурных подразделениях (об органах управления) с приложением копий указанных положений (при их наличии).
Документы	- копия устава образовательной

	организации;
	- копия лицензии, на осуществление образовательной деятельности (с приложениями);
	- копия свидетельства о государственной аккредитации (с приложениями);
	- копия плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации
Образование	- сведения об уровне образования;
	- сведения о формах обучения;
	- сведения о нормативном сроке обучения;
	- сведения об описании образовательной программы с приложением её копии;
	- сведения об учебном плане с приложением его копии;
	- сведения об аннотации к рабочим программам дисциплин (по каждой дисциплине в составе образовательной программы) с приложением их копий (при наличии);
	- сведения о календарном учебном графике с приложением его копии;
	- сведения о методических и об иных документах, разработанных образовательной организацией для обеспечения образовательного процесса;
	- сведения о реализуемых образовательных программах, в том числе о реализуемых адаптированных образовательных программах, с указанием учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, предусмотренных соответствующей образовательной программой, а также об использовании при реализации указанных образовательных программ электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;
	- сведения о численности обучающихся по реализуемым образовательным программам за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов и по договорам об образовании за счёт средств физических и (или) юридических лиц;

	- сведения о языках, на которых осуществляется образование (обучение);
Образовательные стандарты	- сведения о федеральных государственных образовательных стандартах и об образовательных стандартах с приложением их копий (при наличии);
Руководство. Педагогический состав.	<p>- сведения о руководителе образовательной организации, его заместителях, руководителях филиалов образовательной организации (при их наличии), в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя, его заместителей;</li> <li>- должность руководителя, его заместителей;</li> <li>- контактные телефоны;</li> <li>- адрес электронной почты</li> </ul> <p>- сведения о персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;</li> <li>- занимаемая должность (должности);</li> <li>- преподаваемые дисциплины;</li> <li>- учёная степень (при наличии);</li> <li>- учёное звание (при наличии);</li> <li>- наименование направления подготовки и (или) специальности;</li> <li>- данные о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке (при наличии);</li> <li>- общий стаж работы;</li> <li>- стаж работы по специальности</li> </ul>
Материально-техническое обеспечение и оснащённость образовательного процесса	<p>- сведения о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий, библиотек, объектов спорта, средств обучения и воспитания, в том числе приспособленных для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;</li> </ul> <p>обеспечение доступа в здания образовательной организации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями</p>

	<p>здоровья;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- условия питания обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- условия охраны здоровья обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе приспособленным для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- электронные образовательные ресурсы, к которым обеспечивается доступ обучающихся, в том числе приспособленные для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- наличие специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья</li> </ul>
Платные образовательные услуги	- сведения о порядке оказания платных услуг
Финансово-хозяйственная деятельность	<p>- сведения об объёме образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счёт средств физических и (или) юридических лиц;</p> <p>- сведения о поступлении финансовых и материальных средств и об их расходовании по итогам финансового года</p>
Вакантные места для приёма (перевода)	- сведения о количестве вакантных мест для приёма (перевода) по каждой образовательной программе, направлению подготовки (на места, финансируемые за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счёт средств физических и (или) юридических лиц)

Приложение № 7  
к Положению по оплате труда  
руководителей муниципальных  
образовательных организаций  
городского округа Рефтинский

**Расчёт удельного веса закупок, проведённых с использованием конкурентных процедур**

Удельный вес закупок, проведённых с использованием конкурентных процедур определяется по формуле:

$$K_u = D_{\text{конк}} / D_{\text{факт}} \times 100\%, \text{ где:}$$

$K_u$  – значение показателя соблюдения удельного веса закупок, проведённых с использованием конкурентных процедур МОО, процентов;

$D_{\text{конк}}$  – совокупная стоимость контрактов, заключённых по результатам конкурентных процедур, за исключением контрактов на оплату коммунальных услуг (контракт учитывается в том периоде, в котором предусмотрено финансовое обеспечение на его исполнение), рублей;

$D_{\text{факт}}$  – объём финансового обеспечения для осуществления закупок (за исключением финансового обеспечения контрактов на оплату коммунальных услуг), рублей.

Оценка показателя «Удельный вес закупок, проведённых с использованием конкурентных процедур» оценивается в соответствии со следующими критериями:

Значение показателя	Количество баллов
$K_u \geq 30\%$	10
$K_u < 30\%$	0

В целях оценки показателя «Удельный вес закупок, проведённых с использованием конкурентных процедур» руководитель МОО направляет копию плана закупок, плана-графика, плана ФХД, а также дополнительно направляет пояснительную записку с указанием реестровых номеров размещённых извещений конкурентных процедур закупок.