



ГЛАВА ГОРОДСКОГО ОКРУГА РЕФТИНСКИЙ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.05.2024 № 322
п. Рефтинский

**О внесении изменений в постановление главы городского округа
Рефтинский от 25.11.2020 года № 721 «Об утверждении Положения по
оплате труда
руководителей муниципальных образовательных организаций городского
округа Рефтинский» (в редакции от 31.10.2023 года)**

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. Внести изменения в постановление главы городского округа Рефтинский от 25.11.2020 года № 721 «Об утверждении Положения по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Рефтинский» (в редакции от 31.10.2023 года), изложив приложение №1 в новой редакции (приложение № 1).

2. 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.

3. Опубликовать данное постановление в информационном вестнике администрации городского округа Рефтинский «Рефтинский вестник» и на официальном сайте администрации городского округа Рефтинский.

4. Контроль над исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава городского

округа

Н.Б. Мельчакова

Приложение № 1

к постановлению главы городского округа Рефтинский от 24.05.2024 № 322 «О внесении изменений в постановление главы городского округа Рефтинский от 25.11.2020 года № 721 «Об утверждении Положения по оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Рефтинский» (в редакции от 31.10.2023 года)

**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:

$ДО = БО * К$, 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 – 26 793 рубля;

- для руководителей общеобразовательных организаций – 37 557 рублей;

- для руководителей организаций дополнительного образования – 30 919 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 МОО открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. На основании решения секретарь комиссии готовит проект распоряжения главы городского округа Рефтинский об установлении должностного оклада.

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

2.10. Протоколы заседаний комиссии хранятся 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. Руководителям МОО устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.
- премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю МОО при наличии учёной степени или почётного звания в следующих размерах:

- за учёную степень кандидата наук или почётное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», в размере 10% должностного оклада;

- за учёную степень доктора наук или почётное звание, название которого начинается со слова «Народный», в размере 20% должностного оклада.

Выплаты за почётное звание производятся при условии соответствия званий профилю учреждения и деятельности самого работника.

При наличии нескольких оснований выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

4.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю МОО за выполнение особо важных и ответственных поручений.

Особо важными и ответственными поручениями признаются поручения главы городского округа Рефтинский, Министерства, Губернатора Свердловской области, Председателя Правительства Свердловской области.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю МОО на определённый срок на основании распоряжения главы городского округа Рефтинский. Решение о выплате принимает глава городского округа Рефтинский на основании ходатайства заместителя главы администрации или специалистов администрации.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю МОО может устанавливаться в размере не более 100% должностного оклада. Данная выплата может осуществляться за счёт всех источников финансирования.

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения руководителей за результаты работы и устанавливаются на основании результатов:

- ежегодной оценки эффективности деятельности организаций за предыдущий календарный год в размере до 30% должностного оклада руководителя ежемесячно;

- ежеквартальной оценки эффективности деятельности руководителей, которая осуществляется по результатам достижения показателей эффективности деятельности руководителей за предыдущий квартал, установленных в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.4.1. Ежемесячная премиальная выплата по результатам ежегодной оценки эффективности деятельности организации за предыдущий календарный год производится руководителям организаций, признанных высокоэффективными, в размере 30 процентов должностного оклада, со средней эффективностью – 20 процентов должностного оклада, с низкой эффективностью – 10 процентов должностного оклада. Данная выплата устанавливается на год (с 1 апреля текущего календарного года до 31 марта последующего календарного года). Руководителям организаций, признанных неэффективными, данная выплата не устанавливается.

4.4.2. Руководителям, назначенным на должность в текущем году, а также в 4 квартале года, по результатам которого оценивается эффективность деятельности организации, выплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

4.4.3. В случае, если по истечении срока трудового договора работодатель принимает решение повторно заключить трудовой договор с тем же руководителем на новый срок, то ежемесячная премиальная выплата по результатам ежегодной оценки эффективности деятельности организации за предыдущий календарный год производится в соответствии с подпунктом 4.4.1 настоящего Положения.

4.4.4. Премияльные выплаты по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности руководителей определяются 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	%
85 и более	30	100 и более	40	70 и более	20
65 - 84	20	75 - 99	30	50 - 69	10
45 - 64	10	55 - 74	15	30 - 49	5
44 и менее	0	54 и менее	0	29 и менее	0

Премияльные выплаты по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности руководителей выплачиваются ежемесячно, в течение квартала, следующего за отчётным.

4.4.5. Для руководителей, назначенных на должность в текущем году, ежеквартальная оценка эффективности деятельности руководителей производится начиная с отчётного квартала, следующего за кварталом, когда руководитель МОО назначен на должность.

До оценки выполнения установлениях целевых показателей эффективности деятельности руководителя МОО премия устанавливается ежемесячно в следующем размере:

30 процентов должностного оклада, установленного директору муниципальной общеобразовательной организации;

20 процентов должностного оклада, установленного заведующему муниципальной дошкольной образовательной организации;

10 процентов должностного оклада, установленного директору муниципальной организации дополнительного образования.

Премия вновь принятым руководителям МОО назначается распоряжением главы городского округа Рефтинский в пределах средств фонда, направляемого на установление премий по итогам работы.

4.4.6. В случае, если по истечении срока трудового договора работодатель принимает решение повторно заключить трудовой договор с тем же руководителем на новый срок, то премияльные выплаты по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности руководителей производятся в соответствии с подпунктом 4.4.4 настоящего Положения.

4.5. Премияльные выплаты по результатам ежегодной оценки эффективности деятельности организации за предыдущий календарный год устанавливаются комиссией по определению оплаты труда руководителя (приложение № 2 к настоящему Положению) (далее – Комиссия) по представлению отдела образования и оформляются распоряжением главы городского округа Рефтинский.

4.6. Для расчёта размера премияльных выплат по результатам

ежеквартальной оценки эффективности деятельности руководители представляют в отдел образования отчёт исполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, с предоставлением подтверждающих документов за подписью руководителя МОО.

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

В случае непредставления отчёта в установленный срок показатели эффективности деятельности руководителей считаются невыполненными.

4.7. Отдел образования в срок до 28 числа месяца, следующего за отчётным кварталом, предоставляет в Комиссию предложения о стимулировании руководителей.

4.8. Решение о стимулировании руководителей принимается на заседании Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола издаётся распоряжение главы городского округа Рефтинский об установлении руководителям премиальных выплат по итогам работы за отчётный квартал.

4.9. Премия по итогам работы не выплачивается 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. Премия по итогам работы руководителям МОО снижается в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания на руководителя МОО за неисполнение или ненадлежащее исполнение, по его вине, возложенных на него обязанностей, функций и полномочий в отчётном периоде: предупреждение – 10%, выговор – 50%, увольнение – 100%;
- неисполнения устных и письменных заданий Учредителя или заместителей главы администрации – 50%;
- неисполнения постановлений, распоряжений главы городского округа Рефтинский – 100%;
- нарушения 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;

- неисполнения 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. Стимулирующие выплаты руководителям МОО исчисляются за фактически отработанное время в данном отчётном периоде.

5. Другие вопросы оплаты труда

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 ведомственными наградами Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области – до 50% 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 профессионального праздника – 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;
- за участие в областных и федеральных программах, конкурсах, в результате которого были привлечены денежные средства – 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 МРОТ¹;
- 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 следующих размерах:

Размер поступивших средств от иной приносящей доход деятельности за предыдущий год (в рублях)	Размер ежемесячной стимулирующей выплаты
до 3 000 000	0,3%
от 3 000 000 до 4 000 000	0,4%
более 4 000 000	0,5%

¹ 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

№ п/п	Наименование показателя	Баллы для расчёта коэффициента кратности
1	Среднесписочная численность работников учреждения (человек)*	
	до 60	0,50
	61-80	0,65
	81-115	0,75
	116-150	0,85
	115-200	0,90
	более 200	1,00
2	Контингент учащихся (человек)**	
	до 200	1,30
	201- 300	1,40
	301 - 400	1,50
	401 - 500	1,60
	Более 500	1,70

Таблица 2

Общеобразовательные организации

№ п/п	Наименование показателя	Баллы для расчёта коэффициента кратности
1	Среднесписочная численность работников учреждения (человек)*	
	до 60	0,50
	61-80	0,65
	81-115	0,75
	116-150	0,85
	115-200	0,90
	более 200	1,00
2	Контингент учащихся (человек)**	
	до 200	0,80
	201- 500	0,90

	501 - 700	1,00
	701 - 900	1,10
	Более 900	1,20

Организации дополнительного образования

Таблица 3

Организации дополнительного образования в сфере
физической культуры и спорта

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

Таблица 4

Муниципальное автономное нетиповое образовательное учреждение
«Центр молодёжи»

№ п/п	Наименование показателя	Баллы для расчёта коэффициента кратности
1	Среднесписочная численность работников учреждения (человек)*	
	до 60	0,50
	61-80	0,65
	81-115	0,75
	116-150	0,85
	115-200	0,90
	более 200	1,00
2	Контингент учащихся (человек)**	
	до 230	1,20
	231- 500	1,30
	более 500	1,40

3	Организация работы с молодёжью – охват молодых граждан в возрасте от 14 до 30 лет мероприятиями (человек)****	
	500 - 1000	0,05
	1001 - 1500	0,10
	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.

Дети, обучающиеся по программам дополнительного образования, 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 (кроме организаций дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта).

главный специалист отдела по молодёжной политике, спорту, культуре и туризму (организации дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта).

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
(кроме организаций дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта)

Таблица 1

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Период рассмотрения/срок действия	Предоставление подтверждающего документа	СОШ	ДОУ	ДОП
1.	Ежемесячное размещение информации о возможности направления сообщений с использованием ПОС на сайтах и страницах организаций в сети «Интернет» и (или) социальных сетях	Наличие ежемесячного размещения информации о возможности направления сообщений с использованием ПОС	ежеквартально/квартал	Ежемесячный скриншот с сайта и со страницы организаций в сети «Интернет» и (или) социальных сетях на эл. почту ведущего специалиста муниципально-правового отдела	3	3	3
2.	Использование шаблонов, имеющихся в ПОС	Наличие ответов с использованием шаблонов ПОС	ежеквартально/квартал	Отчет о количестве поступивших обращений/сообщений, и доля	3	3	3

	(шаблонизированные ответы) при загрузки ответов на сообщения/обращения в ПОС			ответов на них с помощью шаблонов ПОС			
3.	Обеспечение соблюдения регламентных сроков подготовки ответов на сообщения в ПОС	100% ответов в срок	ежеквартально/квартал	Не требуется. Выгрузку по срокам ответа на сообщения/обращения в ПОС будет делать специалист муниципально-правового отдела	3	3	3
4.	Проведение информационной компании по вовлечению граждан в муниципальные опросы, общественные голосования, публичные слушания	Наличие размещения информации – репосты с официальной страницы главы городского округа Рефтинский и администрации городского округа Рефтинский об муниципальных опросах, общественных голосованиях, публичных слушаний страницы организаций в сети «Интернет» и (или) социальных сетях	ежеквартально/квартал	Скриншот с сайта и со страницы организаций в сети «Интернет» и (или) социальных сетях на эл. почту ведущего специалиста муниципально-правового отдела	3	3	3
5.	Увеличение количества переходов сотрудниками и посетителями учреждений по QR-кодам, созданным через социальную сеть Вконтакте и размещенным на входных группах и информационных стендах учреждений,	Минимальное количество переходов в неделю – количество сотрудников учреждения. Переходы осуществляются еженедельно	ежеквартально/квартал	На основании статистики Центра управления региона, запрашиваемой специалистом по связям с общественностью	3	3	3

	на официальные страницы учреждений в социальной сети ВКонтакте						
6.	Регулярность размещения более трех публикаций (постов) в неделю (без учета официальных страниц, имеющих статус «госпаблик-визитка»)	Размещение более трех публикаций (постов) в неделю	ежекварталь но/квартал	На основании статистики Центра управления региона запрашиваемой специалистом по связям с общественностью	3	3	3
7.	Информационная открытость	– наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности образовательной организации на её официальном сайте в соответствии с: - постановлением Правительства РФ от 20.10.2021 г. N 1802; - приказом Рособрнадзора от 14 августа 2020 г. N 831	ежекварталь но/квартал	- согласно приложению № 6 к настоящему Положению с предоставлением скриншотов с официального сайта	3	3	3
		– 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
		– формирование позитивного имиджа образовательной организации в СМИ, в том числе в социальных сетях		- скриншот	5	5	5
8.	Реализация мероприятий по профилактике	– отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых обучающимися;	ежекварталь но/квартал	- справка предоставляется руководителем МОО;	5	-	-

	правонарушений у несовершеннолетних	– 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	-	-
		- привлечение обучающихся, состоящих на различных видах учёта в систему дополнительного образования (за каждого обучающегося 1 балл)	ежекварталь но/квартал	- приказы о зачислении; - копия журнала посещения	-	-	1
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	– 97% охвата обучающихся горячим питанием;	ежекварталь но/квартал	- расчёт охвата обучающихся горячим питанием в разрезе ступеней обучения (предоставляет отдел образования);	5	-	-
		– организация вариативного питания		- отчёт руководителя;	5	-	-
		– отсутствие случаев травматизма среди детей		- справка руководителя	10	10	10
		– 1 случай – 2 и более случаев			0 -10	0 -10	0 -10
10.	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,	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)		специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования)	1	1	1
		- организация работы психолого-педагогического консилиума в учреждении	Ежеквартально / квартал	- копия протокола	-	5	-
11.	Участие в инновационной деятельности, реализация проектов, программ, имеющих значение для системы образования, ведение инновационной/экспериментальной работы	– организация работы центра цифрового и гуманитарного образования «Точка роста»	ежеквартально/квартал	- информационная справка директора о выполнении целевых показателей, утвержденных Муниципальной программой «Развитие системы образования в городском округе Рефтинский до 2027 года», перечень мероприятий, проведенных в отчетный период и количество участников	5	-	-
12.	Уровень заболеваемости по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (в процентах)	– снижение уровня – сохранение уровня – увеличение	ежеквартально/квартал	- отчёт по заболеваемости воспитанников за подписью медицинского работника МОО	-	5 0 -5	-
13.	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	- -
14.	Финансовый менеджмент	– отсутствие просроченной кредиторской задолженности;	ежеквартально/квартал	- отчёт о просроченной кредиторской задолженности; - справка из МКУ «Централизованная бухгалтерия городского округа	5	5	5

			Рефтинский»				
		– отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за ребёнком в ДООУ более двух месяцев;	ежекварталь но/квартал	- справка из МКУ «Централизованная бухгалтерия городского округа Рефтинский»	-	5	-
		– размещения на официальном сайте http://www.bus.gov.ru 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 http://www.bus.gov.ru ; - справка отдела по экономике	3	3	3
		- Своевременная разработка, внесение изменений в планы - графики и публикация в Единой информационной системе (далее - ЕИС) в сроки, установленные Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" (далее – Закон 44-ФЗ); ²	ежекварталь но/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5
		- соблюдение сроков заключения контрактов, своевременное ведение реестра контрактов в ЕИС в сроки, установленные Законом 44-ФЗ; ²	ежекварталь но/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5
		- своевременное внесение изменений, сведений об исполнении/ расторжении контракта в ЕИС в сроки,	ежекварталь но/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5

² Кроме автономных учреждений

		установленные Законом 44-ФЗ. ²					
		- своевременное размещение/корректировка в единой информационной системе положения о закупках (не позднее чем в течение 15 дней со дня утверждения) ³	ежеквартально/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5
		- своевременное размещение/корректировка в единой информационной системе плана закупок товаров, работ, услуг (срок согласно локальным актам учреждения) ³	ежеквартально/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5
		своевременное размещение (не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем) в ЕИС сведений о количестве и об общей стоимости договоров, заключенных заказчиком по результатам закупки товаров, работ, услуг ³	ежеквартально/квартал	- справка отдела муниципальных закупок	5	5	5
15.	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
16.	Исполнение мероприятий в сфере противодействия коррупции	- 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	Ежеквартально/квартал	- информация с официального сайта учреждения (скриншоты)	1	1	1

³ Оценивается автономными учреждениями

		в здании МУ и на официальном сайте (с указанием даты размещения) не реже 1 раза в квартал					
17.	Работа службы примирения	- организация работы	Ежеквартально/квартал	- копия протокола; за каждый протокол 1 балл	1	-	-
18.	Организация работы с молодежью городского округа Рефтинский	- организация работы Коворкинг центра на базе Центра молодёжи	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 (кроме РДШ)		- копия плана работы; - информация от руководителя МОО с указанием количества проведенных мероприятий, анализ исполнения плана	5	-	5
19.	Качество образования	Реализация внутришкольной программы повышения качества образования в образовательной организации	Ежеквартально / квартал	- информация от руководителя об исполнении внутришкольной программы (аналитическая записка)	5	-	-
20.	Доля обучающихся в возрасте 14 лет и старше, оформивших «Пушкинскую карту», в общей численности обучающихся в возрасте 14 лет и старше	100% - 5 баллов; 95% - 99,9% - 3 балла; 70% - 94,99% - 2 балла; менее 70% - 0 баллов	Ежеквартально / квартал	Отчёт руководителя	5	-	-
					3	-	-
					2	-	-
					0	-	-

Таблица 2

Показатели эффективности деятельности руководителей МОО
(для организаций дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Период рассмотрения/ срок действия	Форма отчетности, предоставление подтверждающего документа	Количество баллов
1	Осуществление комплексной безопасности тренировочного процесса	отсутствие предписаний надзорных органов, исполнение пунктов паспорта безопасности	Ежеквартально / квартал	Отчёт руководителя	10 баллов
2	Снижение случаев травматизма	- отсутствие случаев травматизма среди детей - 1 случай - 2 и более случаев	Ежеквартально / квартал	Отчёт руководителя	10 баллов 0 баллов -10 баллов
3	Ежемесячное размещение информации о возможности направления сообщений с использованием ПОС на сайтах и страницах организаций в сети «Интернет» и (или) социальных сетях	Наличие ежемесячного размещения информации о возможности направления сообщений с использованием ПОС	ежеквартально /квартал	Ежемесячный скриншот с сайта и со страницы организаций в сети «Интернет» и (или) социальных сетях на электронную почту ведущего специалиста муниципально-правового отдела	3 балла
4	Использование шаблонов, имеющихся в ПОС (шаблонизированные ответы) при загрузке ответов на сообщения/обращения в ПОС Обеспечение соблюдения регламентных сроков подготовки ответов на	Наличие ответов с использованием шаблонов ПОС	ежеквартально /квартал	Отчет о количестве поступивших обращений/сообщений, и доля ответов на них с помощью шаблонов ПОС	3 балла

	сообщения в ПОС				
5	Обеспечение соблюдения регламентных сроков подготовки ответов на сообщения в ПОС	100% ответов в срок	ежеквартально /квартал	Не требуется. Выгрузку по срокам ответа на сообщения/обращения в ПОС будет делать специалиста муниципально-правового отдела	3 балла
6	Проведение информационной компании по вовлечению граждан в муниципальные опросы, общественные голосования, публичные слушания	Наличие размещения информации – репосты с официальной станицы главы городского округа Рефтинский и администрации городского округа Рефтинский об муниципальных опросах, общественных голосованиях, публичных слушаний страницы организаций в сети «Интернет» и (или) социальных сетях	ежеквартально /квартал	Скриншот с сайта и со страницы организаций в сети «Интернет» и (или) социальных сетях на эл. почту ведущего специалиста муниципально-правового отдела	3 балла
7	Увеличение количества переходов сотрудниками и посетителями учреждений по QR-кодам, созданным через социальную сеть Вконтакте и размещенным на входных группах и информационных стендах учреждений, на официальные страницы учреждений в социальной сети Вконтакте	Минимальное количество переходов в неделю – количество сотрудников учреждения. Переходы осуществляются еженедельно	ежеквартально /квартал	На основании статистики Центра управления региона, запрашиваемой специалистом по связям с общественностью	3 балла
8	Регулярность размещения более трех публикаций (постов) в неделю (без учета официальных страниц, имеющих статус «госпаблик-визитка»)	Размещение более трех публикаций (постов) в неделю	ежеквартально /квартал	На основании статистики Центра управления региона запрашиваемой специалистом по связям с общественностью	3 балла

9	Информационная открытость	Наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности образовательной организации на её официальном сайте в соответствии с: - постановлением Правительства РФ от 20.10.2021 г. № 1802; - приказом Рособнадзора от 14.08.2020 г. № 831	ежеквартально /квартал	согласно приложению № 6 к настоящему Положению с предоставлением скриншотов с официального сайта	3 балла
10	Информационная открытость	Наполнение официального сайта образовательной организации в сети Интернет в соответствии с законодательством, в том числе наличие возможности обратной связи наличие электронной приемной на официальном сайте образовательной организации	ежеквартально /квартал	обновление информации на официальном сайте (скриншоты)	5 баллов
11	Информационная открытость	Формирование позитивного имиджа учреждения в СМИ, в том числе в социальных сетях	ежеквартально / квартал	скриншот	5 баллов
12	Финансовый менеджмент	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	ежеквартально / квартал	отчёт о просроченной кредиторской задолженности; - справка из МКУ «Централизованная бухгалтерия городского округа Рефтинский»	5 баллов
13	Финансовый менеджмент	Размещения на официальном сайте http://www.bus.gov.ru 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	ежеквартально / квартал	информация о размещении документов на сайте http://www.bus.gov.ru ; - справка отдела по экономике	3 балла

		виде с приложением электронных копий);			
14	Финансовый менеджмент	Своевременное размещение/корректировка в единой информационной системе положения о закупках (не позднее чем в течение 15 дней со дня утверждения);	ежеквартально / квартал	справка отдела муниципальных закупок	5 баллов
15	Финансовый менеджмент	Своевременное размещение/корректировка в единой информационной системе плана закупки товаров, работ, услуг (в течение 10 календарных дней с момента утверждения плана или внесения в него изменений);	ежеквартально / квартал	справка отдела муниципальных закупок	5 баллов
16	Финансовый менеджмент	Своевременное размещение (не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем) в ЕИС сведений о количестве и об общей стоимости договоров, заключенных заказчиком по результатам закупки товаров, работ, услуг	ежеквартально / квартал	справка отдела муниципальных закупок	5 баллов
17	Противодействие коррупции	Проведение заседания комиссии по противодействию коррупции не реже 1 раза в квартал	ежеквартально / квартал	Копия протокола, информация специалистов муниципально-правового отдела	1 балл
18	Противодействие коррупции	Обновление информации о деятельности по профилактике и противодействию коррупции на официальном сайте не реже 1 раза в квартал	ежеквартально / квартал	Отчёт руководителя, информация специалистов муниципально- правового отдела	1 балл
19	Организация инклюзивного образования	Создание условий обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с рекомендациями Психолого-медико-	ежеквартально / квартал	- отчёт руководителя по созданию условий для данной категории детей (наличие и использование	5 баллов

		педагогическими комиссиями		специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий	
20	Организация инклюзивного образования	Организация обучения детей с ОВЗ, детей-инвалидов по индивидуальным программам (по медицинским показаниям)	ежеквартально / квартал	и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования)	5 баллов
21	Организация инклюзивного образования	Привлечение обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов в систему дополнительного образования (за каждого обучающегося 1 балл)	ежеквартально / квартал		1 балл
22	Реализация Стратегии развития воспитания в Российской Федерации	Реализация плана мероприятий по реализации развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года в образовательном учреждении	ежеквартально / квартал	- копия плана реализации Стратегии, утверждённого руководителем; - отчёт по исполнению плана в форме пояснительной записки.	5 баллов
23	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Привлечение обучающихся состоящих на различных видах учёта в систему дополнительного образования (за каждого обучающегося 1 балл)	ежеквартально / квартал	- приказы о зачислении - копия журнала посещения	1 балл

Приложение № 4
к Положению по оплате труда
руководителей муниципальных
образовательных организаций
городского округа Рефтинский

Председателю комиссии по
определению оплаты труда
руководителей МОО

от _____
(наименование учреждения)

**Отчёт исполнения показателей эффективности деятельности
руководителей МОО**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Комментарии по каждому критерию оценки	Подтверждающий документ	Оценка исполнения (заполняется комиссией по определению оплаты труда руководителей)
Итого					

Руководитель МОО

_____ (_____)
подпись расшифровка

Приложение № 5
к Положению по оплате труда
руководителей муниципальных
образовательных организаций
городского округа Рефтинский

Председателю комиссии по
определению оплаты труда
руководителей МОО

от _____
(наименование учреждения)

Анализ питания за __ квартал 20 __ года

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма на 1 ребёнка/сутки, согласно СанПиН 2.4.1.3049-13	Норма, согласно на 1 ребёнка/сутки СанПиН 2.4.1.3049-13 <u>за квартал</u>	Фактически на 1 ребёнка/сутки, <u>за квартал</u>	+ увеличение - уменьшение
1-3 года					
1.					
3-7 лет					
1.					

Пояснительная часть

Соотношение норм по калорийности за __ квартал 20 __ года

Белки		Жиры		Углеводы		Ккал	
норма	факт	норма	факт	норма	факт	норма	факт
1-3 года							
3-7 лет							

Пояснительная часть

Руководитель МОО

_____ (_____)
подпись расшифровка

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

	<p>организации;</p> <p>- копия лицензии, на осуществление образовательной деятельности (с приложениями);</p> <p>- копия свидетельства о государственной аккредитации (с приложениями);</p> <p>- копия плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации</p>
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"> - фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя, его заместителей; - должность руководителя, его заместителей; - контактные телефоны; - адрес электронной почты <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"> - фамилия, имя, отчество (при наличии) работника; - занимаемая должность (должности); - преподаваемые дисциплины; - учёная степень (при наличии); - учёное звание (при наличии); - наименование направления подготовки и (или) специальности; - данные о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке (при наличии); - общий стаж работы; - стаж работы по специальности
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"> - 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; <p>обеспечение доступа в здания образовательной организации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями</p>

	<p>здоровья;</p> <ul style="list-style-type: none"> - условия питания обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья; - условия охраны здоровья обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья; - доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе приспособленным для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья; - электронные образовательные ресурсы, к которым обеспечивается доступ обучающихся, в том числе приспособленные для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья; - наличие специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
Платные образовательные услуги	- сведения о порядке оказания платных услуг
Финансово-хозяйственная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - 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; - сведения о поступлении финансовых и материальных средств и об их расходовании по итогам финансового года
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)