СОГЛАСОВАНО
с Тавдинской городской Организацией Профсоюза Работников Народного Образования и Науки Российской Федерации
Председатель _____ В.А. Князева
Протокол от

УТВЕРЖДЕНО
приказом Муниципального органа управления образованием – Управления образованием Тавдинского муниципального округа от 06.02.2025 №92 (в редакции от 10.03.2025 №158, от 17.09.2025 №404, от 03.10.20205 №431, от 01.09.2026 № 328)

# ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ – УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ ТАВДИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Муниципальный орган управления образованием – Управление образованием Тавдинского муниципального округа (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", в целях единого подхода к определению размера должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций Тавдинского муниципального округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Муниципальный орган управления образованием – Управление образованием Тавдинского муниципального округа, а также в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций, в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение применяется при исчислении оплаты труда (заработной платы) руководителей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Муниципальный орган управления образованием – Управление образованием Тавдинского муниципального округа.

1.3. Оплата труда руководителя муниципальной образовательной организации включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципальной образовательной организации определяются в трудовом договоре (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.5. Выплата заработной платы производится за счет средств областного и местного бюджетов.

1.6. Основанием для начисления и выплаты заработной платы

руководителю муниципальной образовательной организация являются:

- трудовой договор;
- приказ Муниципального органа управления образованием – Управления образованием Тавдинского муниципального округа (далее – МОУО – Управление образованием) о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений;
- приказ об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) компенсационного и стимулирующего характера;
- приказ о единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- табель учета рабочего времени.

1.7. Руководитель муниципальной образовательной организации вправе осуществлять преподавательскую работу в этой же образовательной организации в объеме не более 6 часов в неделю (240 часов в год) при наличии стажа работы на педагогических должностях не менее 5 лет.

1.8. Предоставление руководителю муниципальной образовательной организации преподавательской работы в этой же образовательной организации осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме, с их письменного согласия.

1.9. В случае производственной необходимости, а именно при отсутствии или дефиците педагогических кадров (учителей предметников), руководителю муниципальной образовательной организации может быть предоставлена преподавательская работа большего объема.

Наличие факта производственной необходимости в муниципальной образовательной организации, а также объем необходимой учебной нагрузки устанавливается Комиссией, создаваемой по решению начальника МОУО – Управления образованием.

Комиссия при установлении наличия факта производственной необходимости, а также объема необходимой учебной нагрузки должна учитывать количество необходимых часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, которые реализуются муниципальной образовательной организацией при осуществлении образовательной деятельности, а также условий, указанных в пунктах 1.7. и 1.8. настоящего Положения.

1.10. Оплата труда руководителю устанавливается в пределах бюджетных ассигнований фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Оплата руководителю муниципальной общеобразовательной организации за преподавательскую работу в этой же общеобразовательной организации (совмещение) осуществляется по соглашению сторон, за фактически отработанное время, в соответствии с настоящим положением и тарификационными списками, согласованными с начальником МОУО - Управление образованием. Виды компенсационных доплат установлены в Приложении №7.

Оплата руководителю муниципальной дошкольной образовательной организации, муниципальной образовательной организации дополнительного образования за преподавательскую работу в этой же образовательной организации (совмещение) осуществляется по соглашению сторон, за фактически отработанное время, исходя из расчета стоимости минимального оклада совмещаемой должности соответствующей образовательной организации, а также выплаты за категорию (при наличии), без учета стимулирующих выплат. Виды компенсационных доплат установлены в Приложении №7.

Оплата за преподавательскую работу в иной образовательной организации (совместительство) осуществляется исходя из тарификационного списка, согласно положению об оплате труда работников соответствующей общеобразовательной организации, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Виды компенсационных доплат установлены в Приложении №7.

## II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

2.1. Для определения размера должностного оклада в настоящем Положении используются следующие термины:

- минимальный оклад, используемый для последующих расчетов;
- должностной оклад – произведение минимального оклада и повышающего коэффициента, содержащегося в приложении 2 к настоящему Положению, определенного на основании суммы баллов, рассчитанных на основании показателей по факторам сложности управления муниципальной образовательной организацией по состоянию на 1 января текущего года.

2.2. Должностной оклад руководителя муниципальной образовательной организации определяется трудовым договором и устанавливается ежегодно с 01 октября.

2.3. Исчисление минимального оклада руководителя муниципальной образовательной организации:

2.3.1. Для расчета минимального оклада используются данные по среднемесячной заработной плате работников образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет МОУО – Управление образованием по состоянию на 31 декабря 2018 года.

2.3.2. Минимальный оклад руководителя муниципальной образовательной организации устанавливается на уровне 100 (сто) процентов от среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет МОУО – Управление образованием за год по состоянию на 31 декабря 2018 года, с округлением полученного значения до сотен рублей и ежегодно индексируется.

2.4. Размер должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации определяется в зависимости от суммы минимального оклада с учетом сложности труда на основе факторов сложности, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности, приведенными в приложении 1.

2.5. Размер должностного оклада руководителя муниципальной

образовательной организации временно не осуществляющего свою деятельность ввиду вновь строящихся или находящихся на реконструкции, капитальном ремонте основных фондов и длительное время не функционирующей муниципальной образовательной организации рассчитывается исходя исключительно из минимального оклада.

2.6. Размер должностного оклада руководителя созданной или реорганизованной муниципальной образовательной организации рассчитывается с момента создания организации.

2.7. Размер должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации устанавливается ежегодно с 01 октября комиссией по определению размера должностного оклада руководителя организации. Состав комиссии по определению размера должностного оклада руководителя организации (далее – комиссия) создается и утверждается нормативным актом МОУО – Управления образованием.

2.8. Численность комиссии составляет не менее 5 человек. Комиссия состоит из числа муниципальных служащих МОУО – Управления образованием, работников Муниципального казенного учреждения Тавдинского муниципального округа «Управление по обеспечению деятельности образовательных учреждений» (далее – МКУ «Управление»), представителей Тавдинской городской организации Профсоюза работников образования. Также в состав комиссии могут привлекаться представители общественности без права голоса.

2.9. Руководит работой комиссии ее председатель – начальник МОУО – Управления образованием. При отсутствии председателя его функции выполняет заместитель председателя комиссии, определенный нормативным актом МОУО – Управления образованием о создании комиссии по определению размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации.

2.10. В течение года допускается изменение должностного оклада в случае изменения показателей, повлекших изменения повышающего коэффициента, содержащегося в Приложении 1 настоящего Положения. В данном случае решение принимается на основании поступивших заявлений от руководителей муниципальных организаций.

2.11. Комиссия принимает решение об установлении должностного оклада руководителю муниципальной образовательной организации открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов, на основании документально подтвержденных расчетов и оформляется протоколом.

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

2.13. На основании решения комиссии в МОУО – Управлении образованием издается правовой акт об установлении должностного оклада и заключается соглашение к трудовому договору с руководителем муниципальной образовательной организации.

## III. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

***3.1. Компенсационные выплаты:***

3.1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий год.

3.1.2. Руководителю муниципальной образовательной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

3.1.3. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты руководителю муниципальной образовательной организации устанавливаются пропорционально отработанному времени.

***3.2. Стимулирующие выплаты:***

3.2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю муниципальной образовательной организации:

- за стаж работы на руководящей должности (директор, заведующий);
- за интенсивность, сложность;
- за качество выполняемых работ (по итогам работы в виде премиальных выплат).

За качество выполняемых работ выплаты производятся по итогам работы за квартал в зависимости от исполнения показателей эффективности деятельности самого руководителя, которые установлены нормативным актом МОУО – Управления образованием.

3.2.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальной образовательной организации определяются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности (для руководителей муниципальных автономных образовательных организаций).

3.2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном соотношении к должностному окладу с учетом разрабатываемых показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

**3.2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:**

**1) За стаж работы на руководящей должности (директора, заведующего):**

- от 0 до 1 года – 5 % (пять процентов);
- от 1 до 5 лет – 10 % (десять процентов);
- от 5 до 7 лет – 15 % (пятнадцать процентов);
- от 7 лет до 10 лет – 20 % (двадцать процентов);
- от 10 до 15 лет – 25 % (двадцать пять процентов);
- свыше 15 лет – 30 % (тридцать процентов).

**2) За интенсивность:**

- работа в комиссиях при МОУО – Управления образованием – 10 % (десять процентов);
- наличие дошкольного отделения – 15 % (пятнадцать процентов);

- организация работы пункта проведения экзамена с 01.01. по 01.10. текущего года – 15 % (пятнадцать процентов);

- организация инклюзивного образования – 10 % (десять процентов);

- развитие инновационной деятельности:

- муниципальный уровень – 15% (пятнадцать процентов);

- региональный уровень – 30 % (тридцать процентов;

- федеральный уровень – 40 % (сорок процентов).

- за работу в ЕИС (единой информационной системой) и размещение договоров и контрактов в WEB –ТОРГИ-КС – 10% (десять процентов).

**За сложность:**

**- общеобразовательные организации:**

- начальные 30 % (тридцать процентов);
- основные 40 % (сорок процентов);
- средние 50 % (пятьдесят процентов).

**- организации дополнительного образования:**

- 50 % (пятьдесят процентов).

МАУ ДЗОЛ «Родничок» в период с 01.05. по 30.09. ежегодно выплата за сложность устанавливается в размере 100 % должностного оклада руководителя.

**- дошкольные организации:**

- детский сад 30 % (тридцать процентов);
- детский сад общеразвивающего вида 40 % (сорок процентов);
- детский сад комбинированного вида 50 % (пятьдесят процентов).

**3) За качество выполняемых работ**

-100% (сто процентов)- за исполнение целевых показателей эффективности работы муниципальной организации и результативности руководителя по итогам работы за квартал;

- 15 % (пятнадцать процентов) - руководителю, имеющему почетное звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный", "Отличник".

**4) Выплаты стимулирующего характера подразделяются на:**

1) носящие обязательный (постоянный) характер (за стаж работы на руководящей должности, интенсивность, сложность в соответствии с приказом МОУО – Управления образованием).

2) стимулирующие руководителя к качественному результату труда (1 раз в квартал).

Такие выплаты определяются на основании показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

## IV. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА КВАРТАЛ)

4.1. Порядок определения и осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций определяется на основании оценки деятельности организации за отчетный период в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности работы.

4.2. Выплата руководителю муниципальной образовательной организации производится в пределах средств, учитываемых на лицевом счете главного распорядителя бюджетных средств из расчета 3 (трех) должностных окладов

руководителя с учетом районного коэффициента и начислений на оплату труда.

Главный распорядитель бюджетных средств (МОУО - Управление образованием) ежеквартально на основании приказов (произведенных премиальных выплат), направляет финансовые средства подведомственным муниципальным образовательным организациям для увеличения фонда оплаты труда.

Неиспользованные средства для премирования руководителей по окончании финансового года (ноябрь, декабрь), в целях выполнения целевого показателя заработной платы педагогических работников, распределяются по соответствующим подведомственным муниципальным образовательным организациям.

*(абзац второй и третий в редакции приказа от 01.12.2020 № 415)*

4.3. Выплаты определяются на основании результатов работы руководителей муниципальных образовательных организации за квартал.

4.4. Размер стимулирующей выплаты определяется как стоимость 1 балла умноженная на количество баллов определенных, согласно показателям эффективности деятельности руководителей.

4.5. Виды и условия выплат стимулирующего характера.

4.5.1. При стимулировании руководителей учитываются следующие показатели эффективности деятельности руководителя:

- организационно – управленческая деятельность;
- обеспечение доступности и качества обучения и воспитания;
- финансово – экономическая деятельность;
- деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами.

Выплаты осуществляются в том случае, если по результатам показателей эффективности руководителей набрано более 50 % (процентов) установленных баллов.

В случае если набранных баллов менее 50 % (процентов) установленных баллов, работа руководителя признается малоэффективной и выплаты не производятся.

4.5.2. В целях социальной защищенности руководителей и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу образовательной организации, в развитие системы образования Тавдинского муниципального округа в пределах финансовых средств на оплату труда по решению начальника МОУО – Управления образованием применяется единовременное премирование руководителей:

1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с профессиональными праздниками;

5) в связи с праздничными днями (8 марта (для женщин), 23 февраля (для мужчин), Новый год) и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Решение о премировании принимается на основании служебной записки специалиста МОУО – Управления образованием, ответственного за кадровые вопросы, работников Муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности образовательных учреждений», и документов, подтверждающих наступление событий, являющихся основанием для премирования.

4.5.3. За счет экономии по фонду оплаты труда руководителям может выплачиваться единовременное премирование по итогам квартала (календарного года) (в размере, не превышающем 1 должностного оклада руководителя), на основании приказа МОУО – Управления образованием, служебной записки специалиста МОУО – Управления образованием, ответственного за кадровые вопросы, работников Муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности образовательных учреждений», и документов, подтверждающих наступление событий, являющихся основанием для премирования.

При принятии решения о выплате премий учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных, инновационных форм и методов организации труда;
- руководство качественной подготовкой мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.6. Решение о выплате указанной премии и её конкретном размере принимает начальник МОУО - Управления образованием с учетом актуальности, важности, сложности выполненного задания, качества и срочности его выполнения и оформляется приказом МОУО - Управления образованием.

Выплаты стимулирующего характера производятся как в процентном отношении к окладу, так и в фиксированной сумме.

4.7. В случае отсутствия возможности единовременного премирования за счет средств местного бюджета, премирование может быть осуществлено из средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

4.8. Порядок стимулирования:

4.8.1. Установление стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций осуществляется ежеквартально Комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций (далее - Комиссия).

4.8.2. Установление стимулирующих выплат по итогам работы руководителей муниципальных образовательных организаций осуществляется в следующем порядке:

1) руководитель муниципальной образовательной организации в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, предоставляет секретарю МОУО - Управления образованием лист оценки с заполненными графами по

самооценке деятельности. В случае предоставления руководителем муниципальной образовательной организации незаполненных листов/граф самооценки Комиссия имеет право не устанавливать стимулирующие выплаты;

2) специалисты МОУО - Управление образованием, МКУ ТГО «Управление», курирующие указанные направления деятельности, оценивают деятельность руководителя муниципальной образовательной организации по результатам мониторинга и контроля деятельности МОУО - Управления образованием, заполняют соответствующие графы листа оценки;

3) специалист МОУО - Управление образованием, ответственный за сбор предоставляет в Комиссию заполненные листы оценки;

4) на основании представленной информации Комиссия принимает решение о стимулировании руководителей открытым голосованием при условии присутствия не менее двух третей членов Комиссии. На основании решения Комиссии издается приказ МОУО - Управления образованием.

5) стимулирующие выплаты руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются по итогам работы за предыдущий период в соответствии со сроками установления выплат.

4.9. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств, начальник МОУО – Управления образованием вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив руководителей об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены либо отменены при наличии выявленных нарушений у руководителя муниципальной образовательной организации в отчетный период на основании решения Комиссии (приложение 3).

Если нарушение обнаружено после выплаты, то отмена выплат производится за тот отчетный период, в котором обнаружено это нарушение в порядке и сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

4.11. МОУО – Управление образованием вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать руководителям материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МОУО – Управления образованием, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления руководителя.

Приложение 1

## Показатели факторов сложности управления муниципальной образовательной организацией

| № п/п | Показатель | Условия | Количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Количество обучающихся (воспитанников, детей*) в | Из расчета:<br>до 100 человек | 1 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | организации | от 101 до 200<br>от 201 до 300<br>от 301 до 500<br>свыше 501 | 2<br>3<br>4<br>5 |
| 2 | Количество работников в организации (без совместителей) | Из расчета:<br>до 30 человек<br>от 31 до 60<br>свыше 61 | <br>1<br>2<br>3 |
| 3 | Наличие автотранспортных средств | наличие | 5 |
| 4 | Наличие котельных | наличие | 3 |
| 5 | Балансовая стоимость имущества, переданного в оперативное управление | Из расчета:<br>до 10 000 000<br>свыше 10 000 001 | <br>1<br>2 |
| 6 | Объем выделенных бюджетных средств на финансовый год для функционирования организации | Из расчета:<br>до 20 000 000<br>от 20 000 001 до 30 000 000<br>от 30 000 001 до 40 000 001<br>от 40 000 001 до 50 000 000<br>свыше 50 000 001 | <br>1<br>2<br>3<br>4<br>5 |
| | | | |

*для МАУ ДЗОЛ «Родничок»

Приложение 2

## Определение повышающего коэффициента к окладу

| № п/п | Итог баллов | Повышающий коэффициент |
|---|---|---|
| 1 | До 12 баллов | 1 |
| 2 | От 13 до 20 баллов | 1,1 |
| 3 | От 21 до 30 баллов | 1,2 |

Приложение 3

### Основания для снижения выплат

| № п/п | Наименование нарушения | Процент снижения |
|---|---|---|
| 1 | Нарушение налоговой дисциплины | До 25 % |
| 2 | Нарушение порядка владения, пользования и распоряжения муниципальным имуществом, в том числе заключение сделок с нарушением действующего законодательства, | До 25 % |

| | | |
|---|---|---|
| | нарушения при осуществлении закупок для нужд организации | |
| 3 | Нарушение условий трудового договора, исполнительской дисциплины | До 100 % |
| 4 | Непредставление, представление неполных или заведомо недостоверных ежегодных сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и членов своей семьи | До 100 % |
| 5 | Нецелевое и неэффективное использование бюджетных средств | До 50 % |
| 6 | Невыполнение в установленные сроки либо некачественное выполнение приказов (поручений, заданий) начальника МОУО – Управления образованием (иных вышестоящих должностных лиц в порядке подчиненности), а также предоставление недостоверной, непроверенной информации | До 50 % |
| 7 | Наложение дисциплинарного взыскания на руководителя | До 100 % |
| 8 | Наличие зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в организации | До 100 % |
| 9 | Наличие обоснованных жалоб на руководителя | До 25 % |
| 10 | Наличие фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем | До 100 % |
| 11 | Неисполнение предписаний надзорных органов | До 50 % |

Приложение 4

**Целевые показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций, подведомственных МОУО – Управлению образованием Тавдинского муниципального округа, для осуществления стимулирующих выплат (ежеквартально)**

| Наименование показателя эффективности деятельности руководителя | Критерии | Максимальный размер выплаты, в % от должностного оклада |
|---|---|---|

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| **Организационно – управленческая деятельность** | | |
| 1.Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности | 1.1.Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок | 3 |
| | 1.2.Отсутствие случаев детского и производственного травматизма | 3 |
| 2.Внедрение современных механизмов управления | 2.1.Сохранность контингента воспитанников (отсутствие переводов в другие ДОО в связи с неудовлетворенностью деятельностью образовательной организации | 2 |
| | 2.2.Занятость детей в деятельности детского объединения «Орлята России» (100%) | 2 |
| | 2.3.Участие в проектах развития региональной системы образования (образовательная организация имеет статус региональной инновационной площадки или федеральной инновационной площадки, имеет статус ресурсного центра). | 10 |
| **Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания** | | |
| 3.Наличие в образовательной организации доступной (безбарьерной) среды для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей – инвалидов в соответствии с пунктом 3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» | 3.1.Отсутствие замечаний надзорных органов в части создания в образовательной организации доступной (безбарьерной) среды для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов | 3 |
| 4.Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр. | 4.1.Наличие победителей и призеров мероприятий федерального, регионального, муниципального уровней | 7 |
| 5.Обеспечние объективности результатов внешней оценки | 5.1.Независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности (результат НОК от 81 балла до 100 баллов) | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| | 5.2.Доля участников образовательных отношений, удовлетворенных условиями в рамках независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности от 90 до 100% | 5 |
| | 5.3.Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников ДОО, иных лиц в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях и (или) бездействии руководителя | 4 |
| **Финансово – экономическая деятельность** | | |
| 6. Соответствие деятельности образовательной организации в части исполнения норм Бюджетного законодательства, контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг | 6.1.Отсутствие нарушений по результатам проверок в финансово - бюджетной сфере, контрактной системе закупок | 5 |
| 7. Эффективность использования средств | 7.1.Отсутствие просроченной кредиторской (дебиторской) задолженности по расчетам за отчетный период | 5 |
| | 7.3.Отсутствие задолженности по родительской плате за отчетный период | 5 |
| 8.Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации | 8.1.Получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия организации в конкурсах различного уровня) | 5 |
| | 8.2.Увеличение количества платных услуг, оказываемых образовательной организацией (прирост к предыдущему период не менее 1 единицы) | 5 |
| | 8.3.Увеличение объема средств, полученных от оказания платных услуг (положительная динамика увеличения количества средств к предыдущему периоду) | 5 |
| | 8.4.Увеличение доли детей, являющихся воспитанниками дошкольной образовательной организации, охваченных платными услугами (положительная динамика увеличения доли детей к предыдущему периоду) | 5 |
| **Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами** | | |
| 9.Управление знанием и технологиями управления образовательной организацией | 9.1.Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные | 3 |

| | | |
|---|---|---|
| | категории, более 50% | |
| | 9.2.Доля педагогических работников с высшим (педагогическим) образованием в общей численности педагогических работников более 60% | 3 |
| | 9.3.Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации или переподготовки (за последние 3 года), более 50% | 2 |
| 10.Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры | 10.1.Динамика (сохранность) системного привлечения молодых специалистов | 3 |
| | 10.2.Выполнение квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации | 3 |
| | 10.3.Выполнение плана проведения диспансеризации сотрудников образовательной организации (не менее 50% по итогам полугодия, не менее 100% по итогам года) | 2 |
| | 10.4.Наличие педагогических работников, ставших победителями и призерами конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых выступают федеральные и региональные органы исполнительной власти, орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования | 5 |
| | ИТОГО | 100% |

Приложение 5

**Целевые показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных МОУО – Управлению образованием Тавдинского муниципального округа, для осуществления стимулирующих выплат (ежеквартально)**

| Наименование показателя эффективности деятельности руководителя | Критерии | Максимальный размер выплаты, в % от должностного оклада |
|---|---|---|

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|
| **Организационно – управленческая деятельность** | | |
| 1.Соотвествие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности | 1.1.Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок | 3 |
| | 1.2.Отсутствие случаев детского и производственного травматизма | 3 |
| 2.Внедрение современных механизмов управления | 2.1.Участие руководителей образовательных организаций в методических мероприятиях по совершенствованию управленческой деятельности | 2 |
| | 2.2.Обеспечение занятости детей в деятельности детских объединений «Движение первых», «ЮНАРМИЯ», «Орлята России», добровольческая деятельность | 2 |
| | 2.3.Участие в проектах развития региональной системы образования (общеобразовательная организация имеет статус региональной инновационной площадки или федеральной инновационной площадки), имеет статус опорной школы, ресурсного центра | 5 |
| | 2.4. Определение школы как школы с низкими образовательными результатами по результатам внешних оценочных процедур (общеобразовательная организация не является ШНОР) | 3 |
| **Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания** | | |
| 3.Наличие в образовательной организации доступной (безбарьерной) среды для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей – инвалидов в соответствии с пунктом 3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом | 3.1.Отсутствие замечаний в надзорных органов в части создания в образовательной организации доступной (безбарьерной) среды для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов | 3 |

| | | |
|---|---|---|
| необходимой помощи» | | |
| 4.Качество и доступность общего образования | 4.1.Доля выпускников 9-х классов, допущенных к государственной итоговой аттестации по основным образовательным программам основного общего образования, в общей численности выпускников 9-х классов – 100% | 3 |
| | 4.2.Доля выпускников 11-х классов, допущенных к государственной итоговой аттестации по основным образовательным программам среднего общего образования, в общей численности выпускников 11-х классов – 100% | 3 |
| | 4.3.Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и русскому языку с первого раза без учета пересдач, в общей численности выпускников 9-х классов – 100% | 3 |
| | 4.4.Доля выпускников ЕГЭ, преодолевших пороговое значение не менее чем по трем предметам (в том числе по обязательным предметам русскому языку и математике) с первого раза без учета пересдач, в общей численности выпускников 11-х классов – 100% | 3 |
| | 4.5.Наличие победителей и призеров регионального, заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников в учебном году | 3 |
| | 4.6.Наличие выпускников высокобалльников (90 баллов и выше) по результатам ГИА (ОГЭ, ЕГЭ) в учебном году | 3 |
| 5.Выполнение законодательства в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений | 5.1.Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав | 2 |
| | 5.2.Отсутствие преступлений, совершенных обучающимися | 2 |
| 6.Обеспечение объективности результатов внешней оценки | 6.1.Независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности общеобразовательной деятельности общеобразовательной | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| | организации (результат НОК от 81 балла до 100 баллов) | |
| | 6.2.Доля участников образовательных отношений, удовлетворенных условиями оказания услуг в рамках независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, от 90 до 100% | 2 |
| | 6.3.Отсутствие признаков необъективности результатов всероссийских проверочных работ в общеобразовательной организации согласно данным Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзора) (отсутствие образовательной организации в списке школ с признаками необъективности результатов) | 2 |
| | 6.4.Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) обучающихся, иных лиц в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях и (или) бездействии руководителя | 2 |
| **Финансово – экономическая деятельность** | | |
| 7.Соответствие деятельности образовательной организации в части исполнения норм Бюджетного законодательства, контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг | 7.1.Отсутствие нарушений по результатам проверок в финансово - бюджетной сфере, контрактной системе закупок | 5 |
| 8.Эффективность использования средств | 8.1.Отсутствие просроченной кредиторской (дебиторской) задолженности по расчетам за отчетный период | 5 |
| | 8.2.Отсутствие задолженности по родительской плате (питание) | 5 |
| 9.Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации | 9.1.Получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия организации в конкурсах различного уровня) | 5 |
| | 9.2.Увеличение количества платных услуг, оказываемых образовательной организацией (прирост к предыдущему периоду не менее 1 единицы) | 5 |
| | 9.3.Увеличение объема средств, полученных в результате оказания платных услуг (положительная динамика | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| | увеличения количества средств к предыдущему периоду) | |
| | 9.4.Увеличение доли детей, являющихся воспитанниками дошкольной образовательной организации, охваченных платными услугами (положительная динамика увеличения доли детей к предыдущему периоду) | 5 |
| **Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами** | | |
| 10.Управление знанием и технологиями управления образовательной организацией | 10.1.Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории, более 50% | 2 |
| | 10.2.Доля педагогических работников с высшим (педагогическим) образованием в общей численности педагогических работников более 60% | 2 |
| | 10.3.Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации или переподготовки по учебным предметам (за последние 3 года), более 50% | 2 |
| 11.Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры | 11.1.Динамика (сохранность) системного привлечения молодых специалистов | 1 |
| | 11.2.Выполнение квоты для приема на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации) | 1 |
| | 11.3.Выполнение плана проведения диспансеризации сотрудников образовательной организации (не менее 50% по итогам полугодия, не менее 100% по итогам года) | 1 |
| | 11.4.Наличие педагогических работников, ставших победителями и призерами конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых выступают федеральные и региональные органы исполнительной власти, орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования | 5 |
| | ИТОГО | 100% |

Приложение 6

**Целевые показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций дополнительного образования, подведомственных МОУО – Управлению образованием Тавдинского муниципального округа, для осуществления выплат стимулирующего характера (ежеквартально)**

| Наименование показателя | Критерии | Максимальный размер |
|---|---|---|

| эффективности деятельности руководителя | | выплаты, в % от должностного оклада |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| **Организационно – управленческая деятельность** | | |
| 1.Соотвествие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности | 1.1.Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок | 3 |
| | 1.2.Отсутствие случаев детского и производственного травматизма | 3 |
| 2.Внедрение современных механизмов управления | 2.1.Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг за отчетный период составляет от 90 до 100% | 1 |
| | 2.2.Наличие реализованных инициатив коллегиальных органов управления | 2 |
| | 2.3.Участие в проектах развития региональной системы образования (инновационная, стажировочная площадка, ресурсный, базовый центр и др.) | 5 |
| **Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания** | | |
| 3.Наличие в образовательной организации доступной (безбарьерной) среды для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей – инвалидов в соответствии с пунктом 3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» | 3.1.Отсутствие замечаний надзорных органов в части создания образовательной организации доступной (безбарьерной) среды для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей - инвалидов | 2 |
| 4.Качество и доступность образования | 4.1.Результативность участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр. (наличие победителей и призеров федерального, регионального, муниципального уровней) | 8 |
| | 4.2.Увеличение охвата детей с ограниченными возможностями здоровья дополнительными программами, в том числе с использованием дистанционных технологий, по сравнению с | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| | аналогичным периодом прошлого года | |
| | 4.3.Привлечение детей, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, в ПДН | 5 |
| 5.Обеспечение объективности результатов внешней оценки | 5.1.Независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации (результат НОК от 81 балла до 100 баллов) | 5 |
| | 5.2.Доля участников образовательных отношений, удовлетворенных условиями оказания услуг в рамках независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности от 90 до 100% | 5 |
| **Финансово – экономическая деятельность** | | |
| 6. Соответствие деятельности образовательной организации в части исполнения норм Бюджетного законодательства, контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг | 6.1. Отсутствие нарушений по результатам проверок в финансово - бюджетной сфере, контрактной системе закупок | 5 |
| 7. Эффективность использования средств | 7.1.Отсутствие просроченной кредиторской (дебиторской) задолженности по расчетам за отчетный период | 5 |
| | 7.2.Отсутствие задолженности за услуги (плата законных представителей) | 5 |
| 8.Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации | 8.1.Получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия организации в конкурсах различного уровня) | 5 |
| | 8.2.Увеличение количества платных услуг, оказываемых образовательной организацией (прирост к предыдущему периоду не менее 1 единицы) | 5 |
| | 8.3.Увеличение объема средств, полученных по результатам оказания платных услуг (положительная динамика увеличения количества средств к предыдущему периоду) | 5 |
| | 8.4. Увеличение доли детей, являющихся обучающимися образовательной организации дополнительного образования, охваченных платными услугами | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| | (положительная динамика увеличения доли детей к предыдущему периоду) | |
| **Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами** | | |
| 9.Управление знанием и технологиями управления образовательной организацией | 9.1.Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории, более 50% | 4 |
| | 9.2.Доля педагогических работников с высшим (педагогическим) образованием в общей численности педагогических работников более 60% | 4 |
| | 9.3.Организация договорных отношений с образовательными учреждениями (организация внеурочной деятельности, элективных, профориентационных курсов и т.д.) | 4 |
| 10.Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры | 10.1.Динамика (сохранность) системного привлечения молодых специалистов | 1 |
| | 10.2.Выполнение квоты для приема на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации) | 1 |
| | 10.3.Выполнение плана проведения диспансеризации сотрудников образовательной организации (не менее 50% по итогам полугодия, не менее 100% по итогам года) | 1 |
| | 10.4.Наличие педагогических работников, ставших победителями и призерами конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых выступают федеральные и региональные органы исполнительной власти, орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования | 7 |
| | ИТОГО | 100% |

Приложение 7

Виды компенсационных доплат руководителю образовательной организации за преподавательскую работу общеобразовательной организации (совмещение, совместительство)

| № | Вид выплаты | Город | Село |
|---|---|---|---|
| 1 | классное руководство в обычном классе | 4000 рублей | 2000 рублей |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | классное руководство в коррекционном классе | 4500 рублей | 2500 рублей |
| 2 | проверка письменных работ:<br>начальные классы, русский язык, математика | от 20 и более человек в классе – 20 процентов должностного оклада<br>от 10 до 19 человек в классе – 15 процентов должностного оклада<br>менее 10 человек в классе - 10 процентов должностного оклада | |
| | иностранный язык (включая проверку тетрадей начальных классов), информатика | от 20 и более человек в классе – 10 процентов должностного оклада<br>от 10 до 19 человек в классе -5 процентов должностного оклада<br>менее 10 человек в классе - 3 процента должностного оклада | |
| | химия, география, физика, литература, биология, история, обществознание | от 20 и более человек в классе – 5 процентов должностного оклада<br>от 10 до 19 человек в классе – 3 процента должностного оклада<br>менее 10 человек в классе - 2 процента должностного оклада | |
| 3 | заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами | 1000 рублей | |
| 4 | руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями | 2000 рублей | |
| 5 | выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы) | 1000 рублей | |
| 6 | проведение работы по дополнительным образовательным программам (за 1 кружок в месяц) | 300 рублей в школах | |
| 7 | подготовку и проведение государственной итоговой аттестации | 2500 рублей | 1500 рублей |
| 8 | работу по коррекционным программам с детьми ОВЗ (инклюзивное образование) | 20 процентов должностного оклада | |
| 9 | доплата за обучение на дому | 20 процентов должностного оклада | |
| 10 | внеурочная деятельность | часы оплачиваются от должностного оклада | |
| 11 | специфика работы для работников учреждения дополнительного образования работников физической культуры и спорта с учетом объема фактической тренерской нагрузки | 10 процентов должностного оклада | |