

Код

Форма по ОКУД

По ОКПО

Управление образования Невьянского городского округа**ПРИКАЗ**

Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа

№ документа	Дата составления
172-Д	22.03.2024

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников муниципальных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», руководствуясь Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы от 11.01.2024 года, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год от 22.12.2023 года (протокол № 11), Планом мероприятий (Дорожной картой) по вопросам совершенствования оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций Свердловской области от 26.05.2023 № 02-01/108, Положением об управлении образования Невьянского городского округа, утвержденным решением Думы Невьянского городского округа от 23.05.2012 № 33 «Об утверждении Положения об управлении образования Невьянского городского округа», приказом управления образования Невьянского городского округа от 28.02.2024 № 122-Д «Об утверждении плана основных мероприятий (дорожной карты) по подготовке и внедрению в 2024- 2025 годах новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа», приказом управления образования

Приложение
к приказу управления образования
Невьянского городского округа
от 22.03.2024 № 172-Д

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы руководителей муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее – руководители, муниципальные учреждения).

2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя устанавливаются работодателем в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3. Оплата труда руководителя включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата руководителей подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Фонд оплаты труда руководителя в муниципальных учреждениях формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой из местного бюджета бюджетным и автономным муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Должность руководителя включается в штатное расписание муниципального учреждения.

7. Структура фонда оплаты труда руководителя предусматривает объем средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 30 процентов средств на оплату труда руководителя, формируемый в пределах субсидии, предоставляемой из местного бюджета бюджетным и автономным муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

8. Размер должностного оклада руководителя определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев дифференцированного установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

9. Должностной оклад руководителя утверждается приказом управления образования Невьянского городского округа в соответствии с системой дифференцированного установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения, установленной в приложении № 1 к настоящему Положению.

10. Должностной оклад руководителя устанавливается исходя из принадлежности муниципального учреждения к одной из пяти групп:

1 группа: муниципальные общеобразовательные учреждения, не реализующие образовательные программы дошкольного образования, расположенные в городской местности;

2 группа: муниципальные общеобразовательные учреждения, не реализующие образовательные программы дошкольного образования, расположенные в сельской местности;

3 группа: муниципальные общеобразовательные учреждения, реализующие образовательные программы дошкольного образования;

4 группа: муниципальные дошкольные образовательные учреждения;

5 группа: муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования.

11. Размер должностного оклада руководителя каждой группы учреждений определяется исходя из базового размера должностного оклада, коэффициента кратности, учитывающего масштаб управления муниципальным учреждением и коэффициента кратности, учитывающего особенности деятельности и значимости муниципального учреждения, определяемых в соответствии с системой дифференцированного установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Базовый размер должностного оклада руководителей, установленный единожды при введении новой системы оплаты труда руководителей, увеличивается (индексируется) в соответствии с муниципальными правовыми актами.

12. При установлении должностного оклада руководителя учитываются следующие факторы сложности, связанные с масштабом управления учреждением:

количество обучающихся в учреждении;

реализация адаптированных образовательных программ для детей с задержкой психического развития, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с нарушением слуха, с расстройством аутистического спектра или детей с умственной отсталостью;

реализация дополнительных общеразвивающих программ;

реализация образовательных программ с углубленным изучением отдельных предметов;

реализация образовательных программ профильного предпрофессионального обучения;

наличие в образовательном учреждении групп детей раннего возраста до 1 года, круглосуточного пребывания, кратковременного пребывания, продленного дня, выходного дня для детей дошкольного возраста;

количество обучающихся, охваченных подвозом в образовательное учреждение;

количество дополнительных (к основному зданию) зданий с лицензированными помещениями, в которых фактически реализуются образовательные программы или в которых расположен действующий пищеблок;

учреждение в рамках общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования реализует образовательные программы в форме индивидуального обучения на дому (на основании заключения медицинской организации);

учреждение является инновационной площадкой, центром «Точка роста», опорным центром дополнительного образования детей;

наличие на балансе учреждения транспортных средств;

наличие в учреждении бассейна;

наличие у учреждения дополнительного образования объединений, расположенных

в сельской местности;

наличие в лицензии учреждения дополнительного образования дополнительного адреса для реализации образовательных программ, по которому они фактически реализуются;

количество договоров в системе ПФДО для учреждений дополнительного образования;

удаленность муниципального учреждения от города Невьянска.

Должностной оклад руководителя устанавливается на основании соответствующих документов, подтверждающих факторы сложности (статистические отчеты: ОО-1, ОО-2, 85-К, 1-ДОД), документов, подтверждающих реализацию соответствующих образовательных программ (лицензия на право ведения образовательной деятельности, образовательная программа учреждения) и других документов.

13. Размер должностного оклада руководителя устанавливается ежегодно путем пересмотра критериальных факторов сложности, связанных с масштабом управления учреждением.

14. Определение коэффициента кратности, учитывающего масштаб управления учреждением, для установления размеров должностных окладов руководителей входит в компетенцию комиссии по вопросам оплаты труда работников управления образования Невьянского городского округа и муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, утвержденной приказом управления образования Невьянского городского округа (далее – Комиссия).

15. Руководители представляют в управление образования Невьянского городского округа данные критериальных факторов сложности, связанных с масштабом управления учреждением (для расчета должностного оклада руководителя) в виде оценки деятельности учреждения за предыдущий финансовый год на основании проведенного самоанализа по форме, установленной приложением № 2 к настоящему Положению, в срок до 15 января текущего года.

16. Комиссия принимает решение об утверждении коэффициента кратности, учитывающего масштаб управления учреждением, для установления размера должностного оклада руководителю по итогам рассмотрения, предоставленных им данных. В случае не предоставления данных Комиссия производит установление должностного оклада из имеющихся в управлении образования Невьянского городского округа сведений. На основании решения Комиссии издается приказ управления образования Невьянского городского округа об установлении должностного оклада, и вносятся соответствующие изменения в трудовой договор с руководителем.

17. Должностной оклад руководителю устанавливается с 01 апреля текущего года и действует до 31 марта последующего года, о чем руководитель уведомляется в соответствии с трудовым законодательством.

18. В течение календарного года допускается изменение должностного оклада в случае существенного изменения критериальных факторов сложности, связанных с масштабом управления учреждением.

В данном случае Комиссия собирается на основании поступивших в адрес председателя комиссии служебных записок от руководителей, специалистов управления образования Невьянского городского округа, председателя Невьянской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Изменение оклада руководителю осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

19. Под существенными изменениями критериальных факторов сложности понимаются:

- изменение численности обучающихся на 25 и более процентов от общего количества обучающихся в учреждении;

- приостановление образовательной деятельности учреждения более чем на 6 месяцев, по причинам реконструкции, капитального ремонта зданий учреждения или по

иным основаниям.

20. Должностной оклад руководителя, деятельность которого приостановлена более чем на 6 месяцев по причинам реконструкции, капитального ремонта зданий учреждения или по иным основаниям, устанавливается на уровне базового размера должностного оклада с применением коэффициента кратности, учитывающего масштаб управления учреждением, рассчитанного из показателя «Количество обучающихся в учреждении», установленного до момента приостановления образовательной деятельности и коэффициента кратности, учитывающего особенности деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой дифференцированного установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

21. Должностной оклад руководителя вновь созданного учреждения определяется исходя из базового размера должностного оклада, коэффициента кратности, учитывающего масштаб управления учреждением, определяемого согласно данных типового проекта здания вновь вводимого учреждения с применением показателя «Количество мест в муниципальном учреждении, вводимом в эксплуатацию» приравниваемого к показателю «Количество обучающихся в учреждении» и коэффициента кратности, учитывающего особенности деятельности и значимости в соответствии с системой дифференцированного установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

22. Размеры должностных окладов руководителей каждой группы муниципальных учреждений определены в приложении №3 к настоящему Положению.

Глава 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

23. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу руководителя при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда руководителя в муниципальном учреждении, утвержденного на соответствующий финансовый год.

25. Для руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 3) иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

26. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу или в абсолютной величине. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

27. Компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

Глава 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

28. В целях повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач руководителю устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет, за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

29. Виды и размеры выплат стимулирующего характера, определенных с учетом показателей эффективности деятельности руководителя, а также по иным основаниям, приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

30. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются:

- за организацию, высокий уровень проведения мероприятий различного уровня (областных, муниципальных), а также участие в международных, российских, областных мероприятиях, связанных с учебной, научной, воспитательной, культурно-массовой, спортивной работой;
- за разработку и внедрение инновационных педагогических технологий (авторских программ) в образовательном процессе, прошедших экспертизу;
- за внедрение и использование информационных технологий в процессе управления муниципальным учреждением;
- за иные результаты деятельности в сфере образования.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются управлением образования Невьянского городского округа в результате рассмотрения представлений начальников (директора) отделов управления образования, курирующих направления деятельности учреждения (далее - курирующие отделы), или обращения руководителя, и оформляются приказом управления образования Невьянского городского округа.

31. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ назначаются руководителям за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения:

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный»
- при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, государственными наградами, ведомственными наградами и наградами Свердловской области.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается руководителю на определенный срок приказом управления образования Невьянского городского округа либо выплачивается единовременно при предоставлении подтверждающих документов.

32. Руководителям, имеющим стаж непрерывной работы в должности руководителя, устанавливается ежемесячная стимулирующая доплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет в должности руководителя.

Порядок определения и исчисления стажа непрерывной работы руководителя определяется в соответствии с Порядком исчисления стажа непрерывной работы руководителей муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, согласно приложения № 5 к настоящему Положению.

Ответственность за своевременный пересмотр ежемесячной стимулирующей доплаты к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет в должности руководителя возлагается на инженера (по кадровым вопросам) аппарата управления образования Невьянского городского округа.

33. Премиальные выплаты по итогам работы назначаются:

- 1) ежемесячно по результатам ежегодной оценки эффективности деятельности учреждения за предыдущий календарный год в соответствии с Порядком оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, утвержденным приказом

управления образования Невьянского городского округа.

Данная выплата устанавливается на год (с 01 апреля текущего календарного года до 31 марта последующего календарного года). Руководителям, назначенным на должность в текущем году ежемесячная премиальная выплата по результатам ежегодной оценки эффективности деятельности учреждения за предыдущий календарный год, устанавливается в размере, предусмотренном для учреждений со средней эффективностью.

2) ежеквартально по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности учреждения и работы руководителя за предыдущий квартал в соответствии с Системой эффективности деятельности муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, и работы их руководителей, установленной в приложении № 6 к настоящему Положению.

Для расчета размера ежеквартальных премиальных выплат по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности учреждения и работы руководителя руководители представляют в Комиссию по вопросам оплаты труда работников управления образования Невьянского городского округа и муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее – Комиссия) информацию о достижении показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя за отчетный квартал в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, по форме в соответствии с приложением № 7.

Комиссия в течение пяти рабочих дней определяет размер стимулирующей выплаты по итогам рассмотрения предоставленных руководителем данных. На основании решения Комиссии издается приказ управления образования Невьянского городского округа об установлении руководителю премиальных выплат по итогам работы за отчетный квартал.

В случае непредставления информации в установленный срок показатели эффективности деятельности учреждения и работы руководителя рассчитываются Комиссией из имеющихся в управлении образования Невьянского городского округа сведений.

34. Стимулирующие выплаты руководителям, предусмотренные пунктами 31, 32, 33 настоящего Положения, начисляются исходя из фактически отработанного времени.

35. Решение о назначении стимулирующих выплат, предусмотренных пунктом 30 настоящего Положения, принимается начальником управления образования Невьянского городского округа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

36. Виды и размеры выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

37. Руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в текущем квартале, премиальные выплаты по итогам работы за квартал не устанавливаются.

38. Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда руководителя распределяется на стимулирование работников муниципального учреждения.

39. При назначении стимулирующих выплат должно быть обеспечено соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), установленного нормативными правовыми актами главы Невьянского городского округа и управления образования Невьянского городского округа.

40. В случае наличия экономии финансовых средств на оплату труда учреждения, руководителю может быть оказана материальная помощь.

Условия и порядок выплаты материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Глава 5. ОПЛАТА УЧЕБНОЙ (ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ) РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

41. Выполнение учебной (преподавательской) работы руководителем возможно только с разрешения работодателя.

42. При проведении тарификации в муниципальном учреждении на руководителя возлагается педагогическая нагрузка в согласованном с работодателем объеме.

43. При определении размера оплаты труда руководителя в части учебной (преподавательской) работы учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

44. На основании представленной руководителем выписки из тарификационного списка и расчета заработной платы работодатель заключает с руководителем дополнительное соглашение к действующему трудовому договору, в котором указывается объем выполняемой педагогической нагрузки, срок и размер оплаты (должностной оклад/ставка заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты – пропорционально объему выполняемой нагрузки в соответствии с Положением об оплате труда муниципального учреждения).

45. Изменение оплаты труда руководителя производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

46. При наступлении у руководителя права в соответствии с пунктом 46 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

47. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться руководителем в муниципальном учреждении, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

48. Предоставление преподавательской работы руководителю, выполняющему ее помимо основной работы в том же муниципальном учреждении осуществляется с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данное муниципальное учреждение 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.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом муниципального учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации руководителя как педагогического работника.

49. Допускается увеличение руководителю часов педагогической нагрузки в случае замещения временно отсутствующего работника муниципального учреждения (на срок не более 3-х месяцев) с увеличением оплаты труда пропорционально увеличению педагогической нагрузки за фактически отработанное время.

50. Руководителю в рамках учебной (преподавательской) работы устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату за:

- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;

в) выплаты за особенности работы в муниципальном учреждении:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

- особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать муниципальные учреждения (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий).

51. Руководителю в рамках учебной (преподавательской) работы устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников муниципального учреждения, предусмотренными положением об оплате труда работников муниципального учреждения.

52. Заработная плата руководителя в рамках учебной (преподавательской) работы подлежит индексации по основаниям и в сроки, установленные муниципальным учреждением.

Глава 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

53. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному руководителем времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются должностной оклад руководителя за отработанное время, а также надбавки

за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности производятся при окончательном расчете. В случае, если в локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным, выплаты стимулирующего характера производятся при выплате заработной платы за месяц, следующий за отчетным.

54. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется нормативным правовым актом главы Невьянского городского округа и управления образования Невьянского городского округа.

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

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей муниципальных учреждений и представление руководителями данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным нормативным правовым актом Невьянского городского округа.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений Невьянского
городского округа, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
управлением образования
Невьянского городского округа

СИСТЕМА КРИТЕРИЕВ ДЛЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Критериальные факторы сложности, связанные с масштабом управления учреждением:

Таблица 1. Критерии определения коэффициента кратности при установлении размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, не реализующего образовательные программы дошкольного образования, расположенные в городской местности (1 группа)

<i>Показатель</i>	<i>Условия</i>	<i>Количество баллов</i>
1. Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении	За каждого обучающегося	0,11
2. Количество обучающихся охваченных подвозом	За каждого обучающегося, охваченного подвозом	0,05
3. Общеобразовательное учреждение в рамках общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования реализует адаптированные общеобразовательные программы для детей с задержкой психического развития или детей с умственной отсталостью	За каждый класс-комплект, обучающийся по указанным образовательным программам	1
	За каждого обучающегося в общеобразовательном классе по указанным образовательным программам	0,05
4. Общеобразовательное учреждение в рамках общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования реализует образовательные программы с углубленным изучением отдельных предметов	За каждый класс-комплект, обучающийся по указанным образовательным программам	1
5. Количество дополнительных (к основному зданию) зданий с лицензированными помещениями, в которых фактически реализуются образовательные программы или в которых расположен действующий пищеблок	За каждое здание	2
6. Образовательное учреждение реализует дополнительные развивающие программы	Меньше 4 программ	1
	4-7 программ	1,5

	Больше 7 программ	2
7. Общеобразовательное учреждение в рамках общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования реализует образовательные программы в форме индивидуального обучения на дому (на основании заключения медицинской организации)	За каждого обучающегося на дому	1
8. Общеобразовательное учреждение является инновационной площадкой, центром «Точка роста»	При наличии статуса федеральной инновационной площадки	15
	При наличии статуса региональной инновационной площадки	10
	При наличии статуса муниципальной базовой площадки, стажировочной площадки, площадки, занимающейся инновационной деятельностью	5
	При наличии центра «Точка роста»	2
9. Общеобразовательное учреждение в рамках общеобразовательных программ среднего общего образования реализует образовательные программы профильного предпрофессионального обучения	За каждый класс-комплект, обучающийся по указанным образовательным программам	10
<i>Сумма баллов по всем показателям</i>		<i>Коэффициент кратности</i>
130,01 и более		2,5
120,01-130		2,4
110,01-120		2,3
100,01-110		2,2
90,01-100		2,1
80,01-90		1,9
70,01-80		1,8
60,01-70		1,7
40,01-60		1,6
30,01-40		1,5
20,01-30		1,25
20 и менее		1,0

Таблица 2. Критерии определения коэффициента кратности при установлении размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, не реализующего образовательные программы дошкольного образования, расположенные в сельской местности (2 группа)

<i>Показатель</i>	<i>Условия</i>	<i>Количество баллов</i>
1. Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении	За каждого обучающегося	0,15

2. Количество обучающихся охваченных подвозом	За каждого обучающегося, охваченного подвозом	0,05
3. Общеобразовательное учреждение в рамках общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования реализует адаптированные общеобразовательные программы для детей с задержкой психического развития или детей с умственной отсталостью	За каждый класс-комплект, обучающийся по указанным образовательным программам	1
	За каждого обучающегося в общеобразовательном классе по указанным образовательным программам	0,05
4. Общеобразовательное учреждение в рамках общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования реализует образовательные программы с углубленным изучением отдельных предметов	За каждый класс-комплект, обучающийся по указанным образовательным программам	1
5. Количество дополнительных (к основному зданию) зданий с лицензированными помещениями, в которых фактически реализуются образовательные программы или в которых расположен действующий пищеблок	За каждое здание	2
6. Образовательное учреждение реализует дополнительные общеразвивающие программы	Меньше 4 программ	1
	4-7 программ	1,5
	Больше 7 программ	2
7. Общеобразовательное учреждение в рамках общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования реализует образовательные программы в форме индивидуального обучения на дому (на основании заключения медицинской организации)	За каждого обучающегося на дому	1
8. Общеобразовательное учреждение является инновационной площадкой, центром «Точка роста»	При наличии статуса федеральной инновационной площадки	15
	При наличии статуса региональной инновационной площадки	10
	При наличии статуса муниципальной базовой площадки, стажировочной площадки, площадки, занимающейся инновационной деятельностью	5
	При наличии центра «Точка роста»	2
9. Удаленность общеобразовательного учреждения от города Невьянска	Более 50 км	1
	41-50 км	0,5

	30-40 км	0,2
10. Общеобразовательное учреждение в рамках общеобразовательных программ среднего общего образования реализует образовательные программы профильного предпрофессионального обучения	За каждый класс-комплект, обучающийся по указанным образовательным программам	10
<i>Сумма баллов по всем показателям</i>	<i>Коэффициент кратности</i>	
150,01 и более	2,5	
140,01-150	2,4	
130,01-140	2,3	
120,01-130	2,2	
110,01-120	2,1	
100,01-110	2,0	
90,01-100	1,9	
80,01-90	1,8	
60,01-80	1,7	
40,01-60	1,6	
30,01-40	1,5	
20,01-30	1,25	
20 и менее 20	1,0	

Таблица 3. Критерии определения коэффициента кратности при установлении размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, реализующего образовательные программы дошкольного образования (3 группа)

<i>Показатель</i>	<i>Условия</i>	<i>Количество баллов</i>
1. Количество воспитанников, обучающихся по образовательным программам дошкольного образования	За каждого воспитанника	0,15
2. Количество обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования	За каждого обучающегося	0,15
3. Количество обучающихся охваченных подвозом	За каждого обучающегося, охваченного подвозом	0,05
4. Общеобразовательное учреждение реализует адаптированные образовательные программы дошкольного образования для детей с задержкой психического развития, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с нарушением слуха, с расстройством аутистического спектра или детей с умственной отсталостью	За каждую группу комбинированной, компенсирующей направленности	2
	За каждого воспитанника в общеразвивающей группе по указанным образовательным программам	0,05
5. Общеобразовательное учреждение в рамках общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования реализует адаптированные общеобразовательные программы для детей с задержкой психического развития или детей с умственной отсталостью	За каждый класс-комплект, обучающийся по указанным образовательным программам	1
	За каждого обучающегося в общеобразовательном классе по указанным образовательным	0,05

	программам	
6. Наличие в общеобразовательном учреждении групп круглосуточного пребывания детей дошкольного возраста	При наличии	2
7. Наличие в общеобразовательном учреждении групп детей раннего возраста до 1 года	При наличии	2
8. Наличие в общеобразовательном учреждении групп кратковременного пребывания, продленного дня, выходного дня для детей дошкольного возраста	При наличии	2
9. Количество дополнительных (к основному зданию) зданий с лицензированными помещениями, в которых фактически реализуются образовательные программы или в которых расположен действующий пищеблок	За каждое дополнительное здание, расположенное в одном с основным зданием населенном пункте	2
	За каждое дополнительное здание, расположенное в другом от основного здания населенном пункте	4
10. Общеобразовательное учреждение является малокомплектной образовательной организацией	При наличии статуса малокомплектного учреждения	10
11. Наличие на балансе учреждения транспортных средств	За каждое автотранспортное средство	5
12. Образовательное учреждение реализует дополнительные общеразвивающие программы	Меньше 4 программ	1
	4-7 программ	1,5
	Больше 7 программ	2
13. Общеобразовательное учреждение в рамках общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования реализует образовательные программы в форме индивидуального обучения на дому (на основании заключения медицинской организации)	За каждого обучающегося на дому	1
14. Общеобразовательное учреждение является инновационной площадкой, центром «Точка роста»	При наличии статуса федеральной инновационной площадки	15
	При наличии статуса региональной инновационной площадки	10
	При наличии статуса муниципальной базовой площадки, стажировочной площадки, площадки, занимающейся инновационной деятельностью	5
	При наличии центра «Точка роста»	2
15. Удаленность общеобразовательного учреждения от города Невьянска	Более 50 км	1
	15-40 м	0,5
	30-40 км	0,2
16. Общеобразовательное учреждение в рамках	За каждый класс-	10

общеобразовательных программ среднего общего образования реализует образовательные программы профильного предпрофессионального обучения	комплект, обучающийся по указанным образовательным программам	
<i>Сумма баллов по всем показателям</i>	<i>Коэффициент кратности</i>	
50,01 и более	1,5	
40,01-50	1,45	
30,01-40	1,4	
27,51-30	1,35	
25,01-27,5	1,3	
22,51-25	1,25	
20,01-22,5	1,2	
17,51-20	1,15	
15,01-17,5	1,1	
10,01-15	1,05	
10 и менее	1,0	

Таблица 4. Критерии определения коэффициента кратности при установлении размера должностного оклада руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения (4 группа)

<i>Показатель</i>	<i>Условия</i>	<i>Количество баллов</i>
1. Количество воспитанников в образовательном учреждении	За каждого воспитанника в городской местности	0,12
	За каждого воспитанника в сельской местности	0,15
2. Дошкольное учреждение реализует адаптированные образовательные программы для детей с задержкой психического развития, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с нарушением слуха, с расстройством аутистического спектра или детей с умственной отсталостью	За каждую группу комбинированной, компенсирующей направленности	2
	За каждого воспитанника в общеразвивающей группе по указанным образовательным программам	0,05
3. Наличие в муниципальном дошкольном образовательном учреждении групп круглосуточного пребывания	При наличии	2
4. Наличие в муниципальном дошкольном образовательном учреждении групп детей раннего возраста до 1 года	При наличии	2
5. Наличие в муниципальном дошкольном образовательном учреждении групп кратковременного пребывания, продленного дня, выходного дня	При наличии	2
6. Образовательное учреждение реализует дополнительные общеразвивающие программы	Меньше 4 программ	1
	4-7 программ	1,5
	Больше 7 программ	2
7. Образовательное учреждение является инновационной площадкой	При наличии статуса федеральной инновационной площадки	15
	При наличии статуса	10

	региональной инновационной площадки	
	При наличии статуса муниципальной базовой площадки, стажировочной площадки, площадки, занимающейся инновационной деятельностью	5
8. Количество дополнительных (к основному зданию) зданий с лицензированными помещениями, в которых фактически реализуются образовательные программы	За каждое дополнительное здание, расположенное в одном с основным зданием населенном пункте	2
	За каждое дополнительное здание, расположенное в другом от основного здания населенном пункте	4
9. В дошкольном образовательном учреждении имеется действующий бассейн	При наличии	5
10. Удаленность образовательного учреждения от города Невьянска	Более 50 км	1
	41-50 км	0,5
	30-40 км	0,2
<i>Сумма баллов по всем показателям</i>		<i>Коэффициент кратности</i>
90,01 и более		1,8
70,01-90		1,7
55,01-70		1,6
40,01-55		1,5
35,01-40		1,4
30,01-35		1,3
20,01-30		1,15
15,01-20		1,1
15 и менее		1,0

Таблица 5. Критерии определения коэффициента кратности при установлении размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования (5 группа)

<i>Показатель</i>	<i>Условия</i>	<i>Количество баллов</i>
1. Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования детей	За каждого обучающегося	0,01
2. Количество дополнительных (к основному зданию) зданий с лицензированными помещениями, в которых фактически реализуются образовательные программы	За каждое дополнительное здание, расположенное в одном с основным зданием населенном пункте	2
	За каждое дополнительное здание, расположенное в	4

	другом от основного здания населенном пункте	
3. Наличие объединений, расположенных в сельской местности	При наличии	2
4. Образовательное учреждение является инновационной площадкой, опорным центром дополнительного образования детей	При наличии статуса федеральной инновационной площадки	15
	При наличии статуса региональной инновационной площадки	10
	При наличии статуса муниципальной базовой площадки, стажировочной площадки, занимающейся инновационной деятельностью	5
	При наличии статуса муниципального опорного центра дополнительного образования детей	2
5. Количество обучающихся, охваченных подвозом	За каждого обучающегося, охваченного подвозом	0,05
6. Наличие в лицензии дополнительного адреса для реализации образовательных программ, по которому они фактически реализуются	За каждый адрес	1
7. Количество договоров в системе ПФДО	Менее 5% от общего количества обучающихся	0
	5-10 % от общего количества обучающихся	1
	Более 10% от общего количества обучающихся	2
<i>Сумма баллов по всем показателям</i>	<i>Коэффициент кратности</i>	
35,01 и более	1,5	
30,01-35	1,4	
25,01-30	1,3	
20,01-25	1,2	
15,01-20	1,1	
10,01-15	1,05	
10 и менее 10	1,0	

Критериальные факторы сложности, связанные с особенностями деятельности и значимости учреждения:

<i>Показатель</i>	<i>Коэффициент кратности</i>
Муниципальные общеобразовательные учреждения, не реализующие образовательные программы дошкольного образования, расположенные в городской местности	1,3
Муниципальные общеобразовательные учреждения, не реализующие образовательные программы дошкольного образования, расположенные в сельской местности	1,3
Муниципальные общеобразовательные учреждения, реализующие образовательные программы дошкольного образования	1,35
Муниципальные дошкольные образовательные учреждения	1,25
Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования	1,2

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений Невьянского
городского округа, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
управлением образования
Невьянского городского округа

**ОЦЕНКА
КРИТЕРИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ СЛОЖНОСТИ,
СВЯЗАННЫХ С МАСШТАБОМ УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЕМ
(для расчета должностного оклада руководителя)
за _____ год**

(полное наименование муниципального учреждения в соответствии с Уставом)

№ п/п*	Показатель*	Значение данного показателя в учреждении	Количество баллов по каждому показателю	
			Выставленные руководителем учреждения (самоанализ)	Выставленные Комиссией управления образования Невьянского городского округа
Итого сумма баллов				

* данные колонки заполняются без изменений и в полном соответствии с показателями, утвержденными системой дифференцированного установления должностного оклада руководителя муниципального учреждения, установленной в приложении № 1 к Положению об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений Невьянского
городского округа, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
управлением образования
Невьянского городского округа

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, В ОТНОШЕНИИ
КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

№ п/п	Руководитель муниципального учреждения	Базовый размер должностного оклада	Коэффициент кратности, учитывающий масштаб управления учреждением	Коэффициент кратности, учитывающий особенности деятельности и значимости учреждения	Должностной оклад
1	Муниципальное общеобразовательное учреждение, не реализующее образовательные программы дошкольного образования, расположенные в городской местности (1 группа)	28 003	1,0	1,3	36 404
			1,25		45 505
			1,5		54 606
			1,6		58 246
			1,7		61 887
			1,8		65 527
			1,9		69 167
			2,1		76 448
			2,2		80 089
			2,3		83 729
			2,4		87 369
2,5	91 010				
2	Муниципальное общеобразовательное учреждение, не реализующее образовательные программы дошкольного образования, расположенные в сельской местности (2 группа)	28 003	1,0	1,3	36 404
			1,25		45 505
			1,5		54 606
			1,6		58 246
			1,7		61 887
			1,8		65 527
			1,9		69 167
			2,0		72 808
			2,1		76 448
			2,2		80 089
			2,3		83 729
2,4	87 369				
2,5	91 010				

3	Муниципальное общеобразовательное учреждение, реализующее образовательные программы дошкольного образования (3 группа)	28 003	1,0	1,35	37 804
			1,05		39 694
			1,1		41 584
			1,15		43 475
			1,2		45 365
			1,25		47 255
			1,3		49 145
			1,35		51 035
			1,4		52 926
			1,45		54 816
			1,5		56 706
4	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение (4 группа)	28 003	1,0	1,25	35 004
			1,1		38 504
			1,15		40 254
			1,3		45 505
			1,4		49 005
			1,5		52 506
			1,6		56 006
			1,7		59 506
			1,8		63 007
5	Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования (5 группа)	28 003	1,0	1,2	33 604
			1,05		35 284
			1,1		36 964
			1,2		40 324
			1,3		43 685
			1,4		47 045
			1,5		50 405

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений Невьянского
городского округа, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
управлением образования
Невьянского городского округа

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Виды стимулирующих выплаты	Размеры стимулирующих выплат (в % от должностного оклада или в абсолютной величине)
1.	Ежемесячные выплаты	
1.1.	за выслугу лет, за стаж непрерывной работы:	
	- при стаже работы от 5 до 10 лет;	5 %
	- при стаже работы свыше 10 лет	10 %
1.2	премиальная выплата по итогам работы (результат ежегодной оценки эффективности деятельности учреждений за предыдущий финансовый год):	
	учреждение высокоэффективное	30 %
	учреждение со средней эффективностью	28 %
	учреждение с низкой эффективностью	26 %
	учреждение неэффективное	0
1.3.	выплаты руководителям, имеющим ученую степень или почетные звания:	
	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»	в размере 7000 рублей
	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»	в размере 3000 рублей
2.	Квартальные выплаты:	
2.1.	премиальная выплата по итогам работы (результат ежеквартальной оценки эффективности деятельности руководителя):	

2.1.1.	при достижении показателей эффективности деятельности за предыдущий квартал	до 25 %
3.	Единовременные стимулирующие выплаты:	
3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	в размере не более 20 % должностного оклада или в абсолютной сумме
3.2.	иные поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения:	
	при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области	в размере не более 10 % должностного оклада
	при награждении государственными наградами, ведомственными наградами и наградами Свердловской	в размере не более 10 % должностного оклада

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений Невьянского
городского округа, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
управлением образования
Невьянского городского округа

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА,
В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ
ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы руководителей муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее – руководители).

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы руководителя (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении руководителю ежемесячной доплаты к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы руководителя на руководящих должностях в образовательных учреждениях всех форм собственности (далее – организации), а также в органах государственной власти и органах местного самоуправления Невьянского городского округа (далее – органы власти).

4. Период работы в организациях и органах власти учитывается руководителю при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

5. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы на руководящих должностях в организациях или органах власти учитывается руководителю при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

6. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

7. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органе власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую

местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органа власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

8. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

9. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

10. Право решать конкретные вопросы по определению стажа непрерывной работы руководителя предоставляется начальнику управления образования Невьянского городского округа.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений Невьянского
городского округа, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
управлением образования
Невьянского городского округа

**СИСТЕМА
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, В ОТНОШЕНИИ
КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА, И РАБОТЫ ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

№ п/п	Наименование показателя	Определение показателя	Оценочные значения выполнения показателя	Количество начисляемых баллов	Источник информации	Структурное подразделение управления образования Невьянского городского округа, согласовывающее выполнение показателя
1	2	3	4	5	6	7
1. Основная деятельность муниципального учреждения						
1.1.	Имеются случаи травматизма и гибели обучающихся (воспитанников) во время образовательного процесса, в дорожно-транспортных	Отсутствие случаев травматизма и гибели обучающихся (воспитанников)	Отсутствие	5	Информация муниципального учреждения	Аппарат управления образования Невьянского городского округа

	происшествиях по их вине или в результате нарушения обучающимися (воспитанниками) правил пожарной безопасности					
1.2.	Участие обучающихся (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, чемпионатах, фестивалях, соревнованиях	Процент участия обучающихся (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, чемпионатах, фестивалях, соревнованиях от общего числа обучающихся (воспитанников) учреждения	Не менее 25%	5	Информация муниципального учреждения	Центр развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений граждан, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны работников муниципального учреждения	Отсутствие обращений	Отсутствие	5	Информация муниципального учреждения	Аппарат управления образования Невьянского городского округа
1.4.	Отсутствие фактов нарушения законодательства Российской Федерации (предписаний надзорных органов)	Отсутствие нарушений	Отсутствие	5	Информация муниципального учреждения	Аппарат управления образования Невьянского городского округа

1.5.	Организация досуга обучающихся	Занятость обучающихся в учреждениях дополнительного образования, кружках, секциях	Не менее 85%	5	Информация муниципального общеобразовательного учреждения	Аппарат управления образования Невьянского городского округа
1.6.	Отсутствие групповых инфекционных заболеваний воспитанников	Закрытие групп на карантин	Отсутствие	5	Информация муниципального дошкольного образовательного учреждения	Аппарат управления образования Невьянского городского округа
1.7.	Сохранение контингента обучающихся	Процент количества обучающихся от общего количества обучающихся на начало учебного года	Не менее 95%	5	Информация муниципального учреждения дополнительного образования	Аппарат управления образования Невьянского городского округа
1.8.	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных детьми в период реализации образовательных программ и проводимых мероприятий	Отсутствие преступлений и правонарушений	Отсутствие	5	Информация муниципального общеобразовательного учреждения	Аппарат управления образования Невьянского городского округа
1.9.	В дошкольном образовательном учреждении есть дети, относящиеся к категории «дети с ОВЗ», прошедшие обследование в НТПМПК,	Процент детей, относящихся к категории «дети с ОВЗ» для которых выполняются рекомендации ПМПК и ВК от общего количества детей с ОВЗ	100%	5	Информация муниципального дошкольного учреждения	Центр развития образования и инженерно-технического обеспечения управления

	других ПМПК или имеющие заключение ВК лечебного учреждения, для которых выполняются рекомендации ПМПК и ВК					образования Невьянского городского округа
1.10.	Наличие призовых мест обучающихся учреждений дополнительного образования по результатам участия обучающихся в различных конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Процент обучающихся, имеющих призовые места от общего количества обучающихся	Не менее 10%	5	Информация муниципального учреждения дополнительного образования	Центр развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа
Совокупная значимость всех критериев по первому разделу – 30 баллов						
2. Финансово-экономическая деятельность муниципального учреждения						
2.1.	Выполнение учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)	Выполнение учреждением утвержденных в муниципальном задании показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (с учетом допустимых отклонений)	Выполнено	5	Отчет о выполнении муниципального задания (за соответствующий квартал)	Отдел бюджетно-сметных процессов и лимитов управления образования Невьянского городского округа
2.2.	Выполнение целевого	Процент выполнения	Не менее	5	Отчетность	Отдел бюджетно-сметных

	показателя «Средняя заработная плата основных педагогических работников муниципального учреждения»	муниципальным учреждением целевого показателя	100 %		муниципального учреждения	процессов и лимитов управления образования Невьянского городского округа
2.3.	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	2	Информация муниципального учреждения, отчетность муниципального учреждения	Отдел бухгалтерского учета и отчетности управления образования Невьянского городского округа
		Ведение претензионной работы, направленной на погашение просроченной дебиторской задолженности	Ведение работы	2		
		Отсутствие исполнительных листов по обязательствам учреждения и вступивших в законную силу штрафных санкций налоговых органов и органов государственных внебюджетных фондов Российской Федерации о взыскании налога, сбора, пеней и штрафов в течение отчетного периода	Отсутствие	5		
2.4.	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы	Соблюдение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с	Отсутствие превышения уровня соотношения	5	Информация муниципального учреждения	Без согласования

	заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера).	постановлением главы Невьянского городского округа от 16.04.2019 № 27-гп «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий Невьянского городского округа»				
2.5.	Своевременность предоставления квартальной бухгалтерской (иной финансовой) отчетности	Отсутствие просроченных сроков сдачи отчетности учреждением	Отсутствие	3	Отчетность учреждения	Отдел бюджетно-сметных процессов и лимитов управления образования Невьянского городского округа, отдел бухгалтерского учета и отчетности управления образования Невьянского городского округа
2.6.	Качество предоставляемой учреждением квартальной бухгалтерской (иной финансовой) отчетности	Отсутствие нарушений при предоставлении отчетности учреждением	Отсутствие	3	Отчетность учреждения	Отдел бюджетно-сметных процессов и лимитов управления образования Невьянского городского округа, отдел бухгалтерского учета и

						отчетности управления образования Невьянского городского округа
Совокупная значимость всех критериев по второму разделу – 30 баллов						
3. Деятельность муниципального учреждения, направленная на работу с кадрами						
3.1.	Презентация опыта работы руководящими работниками муниципального учреждения	Презентация опыта работы руководящими работниками муниципального учреждения	Наличие представления опыта	5	Информация муниципального учреждения	Центр развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа
3.2.	Руководящие работники участвуют в профессиональных конкурсах	Участие в профессиональных конкурсах руководящих работников муниципального учреждения	Участие	5	Информация муниципального учреждения	Центр развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа
3.3.	Презентация опыта работы педагогическими работниками муниципального учреждения	Процент педагогических работников муниципального учреждения, презентовавших опыт своей работы, от общего числа педагогических работников учреждения	Не менее 10%	5	Информация муниципального учреждения	Центр развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа

3.4.	Педагогические работники участвуют в профессиональных конкурсах	Участие в профессиональных конкурсах педагогических работников муниципального учреждения	Не менее 5%	5	Информация муниципального учреждения	Центр развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа
3.5.	В муниципальном образовательном учреждении аттестованы все подлежащие аттестации педагогические работники	Процент аттестованных педагогических работников муниципального образовательного учреждения от общего числа педагогических работников учреждения, подлежащих аттестации	100%	5	Информация муниципального учреждения	Аппарат управления образования Невьянского городского округа
Совокупная значимость всех критериев по четвертому разделу – 25 баллов						
4. Участие в развитии муниципальной системы образования в Невьянском городском округе						
4.1.	Руководящие и педагогические работники муниципального учреждения участвуют в экспертной деятельности муниципалитета, региона	Участие руководящих и педагогических работников муниципальных учреждений в экспертной деятельности муниципалитета, региона	Не менее 10%	5	Информация муниципального учреждения	Центр развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа

4.2.	Руководящие и педагогические работники участвуют в реализации муниципальных программ	Участие руководящих и педагогических работников муниципальных учреждений в реализации муниципальных программ «Повышение объективности оценивания образовательных результатов, обучающихся», «Подготовка к Государственной итоговой аттестации обучающихся 9,11 (12)-ых классов в 2023 году»	Не менее 5%	5	Информация муниципального общеобразовательного учреждения	Центр развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа
4.3.	Участие обучающихся в социально-значимых мероприятиях	Участие обучающихся в социально-значимых мероприятиях: -социально-психологическое тестирование, - проект «Билет в будущее» - программа «Пушкинская	100% от общего количества обучающихся, подлежащих тестированию 10% от общего количества обучающихся, подлежащих к участию	2 2	Информация муниципального общеобразовательного учреждения	Центр развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа

	карта»	уроки	60% от общего количества обучающихся от 14 до 22 лет	2		
	-открытые «ПроеКТОрия»	уроки	40% от общего количества обучающихся	2		
<p>Совокупная значимость всех критериев по четвертому разделу для общеобразовательных организаций – 18 баллов Совокупная значимость всех критериев по четвертому разделу для организаций, реализующих программы дошкольного образования и программы дополнительного образования – 5 баллов</p>						
<p>Совокупная значимость всех критериев (итог) для общеобразовательных организаций – 103 баллов Совокупная значимость всех критериев (итог) для организаций, реализующих программы дошкольного образования и программы дополнительного образования – 90 баллов</p>						
Общее количество баллов			Размер стимулирующей выплаты (в % от должностного оклада)			
Для организаций, реализующих программы дошкольного образования и программы дополнительного образования		Для общеобразовательных организаций				
От 75 и выше		От 85 и выше		25		
От 60 до 74		От 65 до 84		20		
От 40 до 59		От 45 до 64		15		
От 25 до 39		От 25 до 44		10		

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений Невьянского
городского округа, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
управлением образования
Невьянского городского округа

ОЦЕНКА
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, В ОТНОШЕНИИ
КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА, И РАБОТЫ ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
за _____ квартал

(полное наименование муниципального учреждения в соответствии с Уставом)

№ п/п*	Показатель*	Значение данного показателя в учреждении	Количество баллов по каждому показателю	
			Выставленные руководителем учреждения (самоанализ)	Выставленные структурными подразделениями управления образования Невьянского городского округа
Итого сумма баллов				

* данные колонки заполняются без изменений и в полном соответствии с показателями, утвержденными системой эффективности деятельности муниципальных учреждений Невьянского городского округа и работы их руководителей, установленной в соответствии с приложением № 6 к Положению об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа с приложением копий документов, подтверждающих значения каждого показателя в учреждении.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений Невьянского
городского округа, в отношении
которых функции и полномочия
учредителя осуществляются
управлением образования
Невьянского городского округа

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РУКОВОДИТЕЛЯМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА,
В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ
ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЬЯНСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи руководителям муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее – Положение) определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи руководителям муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа (далее – руководители муниципальных учреждений).

2. Выплата материальной помощи производится с целью социальной защищенности руководителей муниципальных учреждений.

3. Источником выплаты материальной помощи являются средства экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения, за исключением средств областного бюджета, предоставленных в форме субвенций на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях и финансовое обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в части финансирования расходов на оплату труда работников образовательных организаций.

**2. ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РУКОВОДИТЕЛЯМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

4. Материальная помощь выплачивается руководителям муниципальных учреждений, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству, в том числе находящихся в отпуске по уходу за ребёнком.

5. При наличии средств экономии фонда оплаты труда муниципальных учреждений материальная помощь может оказываться в следующих случаях и при предоставлении следующих документов:

п/п	Случаи выплаты материальной помощи	Документы при предоставлении, которых оказывается материальная помощь	Размер материальной помощи, руб.
-----	------------------------------------	---	----------------------------------

1	Нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья руководителя муниципального учреждения или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), длительным заболеванием или заболеванием, требующим дорогостоящего лечения, несчастным случаем, аварией	Медицинские справки, заключения и другие подтверждающие документы	до 20 000 рублей
2	Утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц, а также других чрезвычайных обстоятельств	Справки из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.	до 10 000 рублей
3	Смерть (гибель) члена семьи руководителя муниципального учреждения (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (на организацию похорон)	Свидетельство о смерти и документы, подтверждающие родство с работником или нахождении на его иждивении	10 000 рублей
4	Государственная регистрация заключения брака руководителя муниципального учреждения	Свидетельство о заключении брака	3 000 рублей
5	Рождение ребенка у руководителя муниципального учреждения	Свидетельство о рождении ребенка	10 000 рублей

6. В исключительных случаях материальная помощь может быть предоставлена по другим основаниям и в иных размерах, чем указано в пункте 5 настоящего Положения.

7. В связи со смертью руководителя муниципального учреждения материальная помощь выплачивается в размере 20 000 рублей близким родственникам умершего руководителя муниципального учреждения по их заявлению при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

8. Размер материальной помощи определяется комиссией по вопросам оплаты труда работников управления образования Невьянского городского округа и муниципальных учреждений Невьянского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются управлением образования Невьянского городского округа, рассматривающей вопросы оплаты труда работников муниципального учреждения (далее – комиссия) в каждом случае индивидуально, с учетом материально-бытового положения руководителя муниципального учреждения, состава и дохода семьи, причин и обстоятельств, побудивших к обращению за помощью, документов, подтверждающих произведенные расходы или потребность в средствах.

9. Основанием для рассмотрения вопроса на комиссии о выделении руководителю муниципального учреждения материальной помощи является его заявление на имя начальника управления образования Невьянского городского округа, оформленное согласно приложению к настоящему Положению, с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

10. В случае, если по состоянию здоровья, руководителем муниципального учреждения не может быть предоставлено личное заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на

основании ходатайства заместителя руководителя муниципального учреждения, либо заместителем начальника управления образования Невьянского городского округа.

11. Решение о предоставлении материальной помощи принимается комиссией и оформляется приказом начальника управления образования Невьянского городского округа.

В случае принятия комиссией решения об отказе в материальной помощи руководитель муниципального учреждения уведомляется в течении трех рабочих дней со дня принятия данного решения комиссией.

12. Материальная помощь в течение календарного года не может предоставляться более трех раз.

Приложение
к Положению об оказании
материальной помощи
руководителям муниципальных
учреждений Невьянского городского
округа, в отношении которых
функции и полномочия учредителя
осуществляются управлением
образования Невьянского городского
округа

Заявление
на предоставление материальной помощи

В соответствии с Положением об оказании материальной помощи руководителю
муниципального учреждения прошу оказать мне материальную помощь в связи
с _____

(указать конкретную причину

предоставления материальной помощи)

Материальная помощь в 20__ году

(указывается: не предоставлялась / предоставлялась)

в размере _____ согласно приказу управления образования Невьянского городского
округа от _____ 20__ № _____.

К заявлению прилагаются следующие документы, подтверждающие основания
предоставления материальной помощи:

(подпись)

(расшифровка подписи)

(дата)