



Администрация городского округа закрытое административно-территориальное образование город Заозерск Мурманской области

**Муниципальное казенное учреждение
«Управление образования, культуры, спорта и
молодежной политики ЗАТО город Заозерск»
(МКУ «Управление ОКСиМП»)**

П Р И К А З

15.03.2024

01-09/89

г.Заозерск

**Об утверждении Положения об оплате труда руководителей
образовательных организаций и учреждений культуры, подведомственных
Муниципальному казенному учреждению «Управление образования,
культуры спорта и молодежной политики
ЗАТО город Заозерск»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11, постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск от 27.10.2020 № 694 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования, культуры, телерадиовещания и печати, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск», на основании Акта проверки Администрации ЗАТО город Заозерск от 19.10.2023 № 2, в целях приведения нормативного правового акта в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившими силу:

1.1. Приказ МКУ «Управление ОКСиМП» от 07.04.2022 № 96 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей образовательных организаций и учреждений культуры, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск».

1.2. Приказ МКУ «Управление ОКСиМП» от 07.04.2022 № 97 «Об утверждении Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений и учреждений культуры, подведомственных Муниципальному казенному

учреждению «Управление образования, культуры спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск».

2. Утвердить прилагаемые:

2.1. Положение об оплате труда руководителей образовательных организаций и учреждений культуры, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» (далее – Положение).

2.2. «Критерии оценки эффективности работы руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций», приложение № 1 к настоящему Положению.

2.3. «Критерии оценки эффективности работы руководителей муниципальных образовательных организаций дополнительного образования», приложение № 2 к настоящему Положению.

2.4. «Критерии оценки эффективности работы руководителей муниципальных учреждений культуры», приложение № 3 к настоящему Положению.

3. Лебедевой С.В., заведующему канцелярией МКУ «Управление ОКСиМП», ознакомить с приказом и утвержденным Положением руководителей образовательных организаций и учреждений культуры, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» под подпись.

4. Настоящий приказ вступает в силу с 01.04.2024 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник
МКУ «Управление ОКСиМП»



С.Л. Андреева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей образовательных организаций
и учреждений культуры, подведомственных Муниципальному
казенному учреждению «Управление образования,
культуры спорта и молодежной политики
ЗАТО город Заозерск»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда руководителей образовательных организаций и учреждений культуры, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» (далее – Положение, учреждения), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников, постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск от 27.10.2020 № 694 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования, культуры, телерадиовещания и печати, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск», и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда руководителей образовательных организаций и учреждений культуры, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» (далее - руководитель учреждения);

- условия оплаты труда руководителя учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера с порядком и условиями установления персонального повышающего коэффициента к размерам должностных окладов (окладов) руководителей учреждений;

1.2. Системы оплаты труда руководителя учреждения, которые включают в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск и настоящим Положением.

1.3. Системы оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

к) порядка аттестации руководителя учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, приказами МКУ «Управление ОКСиМП»;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.4. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования и внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

1.5. О введении новых норм труда руководитель учреждения должен быть извещен не позднее чем за два месяца.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада руководителя учреждения, повышающие коэффициенты к должностному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

1.7. Заработная плата руководителя учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

1.8. Фонд оплаты труда руководителя учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из лимитов бюджетных обязательств и поступающих средств.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда руководителя учреждения

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) руководителя учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

2.2. При формировании ФОТ учитываются следующие основания:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда;

- выплаты стимулирующего характера;

- доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- иные выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Мурманской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск.

2.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.4. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются начальником МКУ «Управление ОКСиМП» в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.5. При формировании ФОТ предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из:

- должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

- повышающих коэффициентов к должностному окладу.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» по третьему квалификационному уровню.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с приказом МКУ «Управление ОКСиМП».

3.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенного учреждения ЗАТО город Заозерск Мурманской области».

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);

- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);

- при выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);

- при сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ);

- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

- в ночное время (статья 154 ТК РФ).

4.3. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) применяется должностной оклад, увеличенный на абсолютные величины повышающих коэффициентов согласно пункту 19 Положения об оплате труда работников, руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации ЗАТО город Заозерск, и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации ЗАТО город Заозерск, утвержденного постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск от 14.10.2015 № 726 (в редакции от 07.09.2021 № 715).

4.4. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате руководителя учреждения в соответствии с действующим законодательством применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.7. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Для руководителя учреждения устанавливаются следующие виды доплат и надбавок стимулирующего характера:

- а) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- б) стимулирующие доплаты и надбавки:
 - за стаж непрерывной работы в учреждении;
 - за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.
- в) премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год);
- единовременные премии (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера к указанным премиям не применяется).

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с приказом МКУ «Управление ОКСиМП».

5.3. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

5.4. К должностному окладу руководителя устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый оклад.

5.5. При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с критериями эффективности работы руководителя учреждения.

5.6. Новый должностной оклад руководителя учреждения образуется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент по занимаемой должности и устанавливается в абсолютной сумме в рублях.

Размеры новых окладов округляются до целого рубля в сторону увеличения.

5.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности определяется путем суммирования коэффициентов в соответствии с критериями эффективности работы руководителя учреждения, учитывающими специфику возглавляемого учреждения, определяемыми начальником МКУ «Управление ОКСиМП» (приложение № 1-3 к настоящему Положению).

5.8. Повышающий коэффициент устанавливается с учетом специфики возглавляемого учреждения и за:

- сложность, напряженность (интенсивность работы);
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- значительный объем выполняемых работ и поручений;
- ответственность при выполнении поставленных задач;
- специальный режим работы (выполнение трудовых обязанностей за пределами рабочего времени);
- проведение масштабных мероприятий муниципального, регионального уровня;
- взаимодействие с региональными, федеральными структурами, коммерческими и общественными организациями и др.

5.9. При применении к должностному окладу руководителя учреждения повышающего коэффициента по занимаемой должности, образующего новый оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному новому должностному окладу или абсолютных размерах.

5.10. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1.

5.11. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

5.12. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.13. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя.

6. Надбавка за стаж непрерывной работы

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера руководителю учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы.

6.2. Стаж работы, дающей право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы (далее - надбавка за непрерывный стаж работы), исчисляется год за год работы в должности руководителя образовательного учреждения:

Стаж работы в образовательных организациях	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 1 до 5 лет	20
от 5 до 10 лет	25
от 10 до 15 лет	30
от 15 до 20 лет	35
свыше 20 лет	40

В стаж работы, дающей руководителю учреждения право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- время работы в должности руководителя образовательного учреждения, руководителя учреждения образования системы образования ЗАТО город Заозерск;

- время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров, если за руководителем учреждения сохраняется место работы (должность);

- время работы на выборных должностях, если в соответствии с действующим законодательством руководителю учреждения предоставляется после окончания полномочий по выборной должности прежняя работа (должность);

- время частично оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы (в том числе по уходу за ребенком) в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Стаж работы, дающий руководителю учреждения культуры право на получение ежемесячной надбавки, устанавливается согласно Положения о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства Мурманской области», утвержденное Постановлением Правительства Мурманской области от 14 февраля 2005 года № 34-ПП.

Установление размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы в организациях (учреждениях) культуры и искусства производится дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение этой надбавки:

Стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 до 20 лет	30
от 20 до 25 лет	35
свыше 25 лет	40

6.4. Надбавка за непрерывный стаж работы исчисляется исходя из должностного оклада руководителя учреждения, выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой и учитывается при исчислении среднего заработка.

6.5. Надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается руководителю учреждения с момента возникновения права на ее установление (изменение размера) на основании приказа начальника МКУ «Управление ОКСиМП».

6.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении к должностному окладу носит стимулирующий характер, должностной оклад не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат к должностному окладу (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

6.7. Стаж работы, дающий право на получение доплаты, определяется комиссией по определению размера стимулирования руководителей, на основании приказа МКУ «Управление ОКСиМП».

6.8. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка руководителя учреждения.

7. Надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы

7.1. При определении размеров надбавок за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении особо важных и срочных работ;

- интенсивность и напряженность работы, связанные с большим разнообразием мер по направлению деятельности учреждения;

- непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, проектов, грантов;

- разработка и реализация проектов, программ;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

7.2. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы выплачивается руководителю учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами, за счет средств направляемых на оплату труда.

7.3. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы носит стимулирующий характер, должностной оклад не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат к должностному окладу (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

7.4. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается до 0,7 приказом МКУ «Управление ОКСиМП». Надбавка устанавливается в процентном соотношении к образованному (новому) должностному окладу либо в абсолютной величине.

7.5. Надбавка устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

7.6. Установление стимулирующих надбавок руководителю учреждения осуществляется четыре раза в год (первый период: январь, февраль, март; второй период: апрель, май, июнь; третий период: июль, август, сентябрь; четвертый период: октябрь, ноябрь, декабрь) комиссией по определению размера стимулирования руководителей (далее - Комиссия), в которую входят специалисты МКУ «Управление ОКСиМП». Состав Комиссии утверждается приказом МКУ «Управление ОКСиМП».

7.7. Не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом (в январе, апреле, июле, октябре), руководитель учреждения представляет в МКУ Управления ОКСиМП отчет о выполнении целевых показателей эффективности работы учреждения за соответствующий отчетный период. Отчет должен быть подписан руководителем учреждения.

7.8. Комиссия рассматривает отчеты руководителя учреждения, предложения специалистов и выносит решение.

7.9. Решения Комиссии о стимулировании и его размере принимаются открытым голосованием при наличии не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о стимулировании руководителя учреждения.

7.10. Комиссия имеет право при рассмотрении предложений запросить дополнительную информацию у руководителя учреждения.

7.11. Руководитель учреждения несет ответственность за достоверность представленных отчетов.

7.12. Стимулирующие надбавки руководителю учреждения могут быть снижены или отменены полностью приказом МКУ «Управление ОКСиМП» как на срок одного месяца, так и на весь отчетный период в случаях:

- привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

- выявления нарушений уставной деятельности;

- привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке руководителя учреждения к административной или уголовной ответственности;

- допущения фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной деятельности, налоговой дисциплины, а также нанесения муниципальному учреждению своей деятельностью и (или) бездействием материального ущерба;

- установления фактов нецелевого использования бюджетных средств;

- неудовлетворительных результатов в ходе процедур лицензирования, государственной аккредитации;

- при наличии грубых нарушений, указанных в актах органов по надзору и контролю, а также актах и справках по итогам контроля со стороны Учредителя. Решение о снижении или отмене стимулирующих надбавок принимается Комиссией.

7.13. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается руководителю учреждения, которому присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер:

- до 20 % от должностного оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;

- до 40 % от должностного оклада за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный».

8. Премирование руководителя учреждения

8.1. Премирование по итогам работы осуществляется в случае успешного и добросовестного исполнения руководителем учреждения своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями (письменными или устными).

8.2. Конкретный размер премии определяется начальником МКУ «Управление ОКСиМП», исходя из результатов деятельности и ФОТ.

8.3. Основными показателями премирования являются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- стабильность и рост качества обучения;

- результативность участия педагогов в областных профессиональных конкурсах исполнительского мастерства педагогов;

- результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;

- подготовка победителей и призеров всероссийских, областных, межмуниципальных и городских конкурсов, конференций различной направленности;

- высокая исполнительская дисциплина, результативность управленческих решений, распространение передового педагогического опыта;

- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;

- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;

- качественная подготовка учреждения к весеннему, осеннему, зимнему сезону;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- отсутствие обоснованных устных и письменных обращений (жалоб);

- результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- участие в подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий, организация и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, семинаров;
- реализация целевых программ федерального и регионального уровней;
- другие показатели.

8.4. Размер премии за основные результаты работы за месяц устанавливается до 40% к должностному окладу в соответствии с настоящим Положением либо в абсолютной величине. Размер премии за основные результаты работы за квартал, год устанавливается приказом начальника МКУ «Управление ОКСИМП» в зависимости от общего объема экономии средств по фонду оплаты труда в соответствующем периоде.

8.5. Премия по итогам работы за квартал, год начисляется по состоянию на конец последнего месяца квартала, календарного года за который выплачивается премия, за фактически отработанное время.

8.6. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

8.7. Руководителю учреждения, проработавшему неполный месяц и уволенному за совершение дисциплинарного проступка, появления на рабочем месте в состоянии алкогольного, токсического и наркотического опьянения, а также за прогул, премирование не производится.

8.8. Руководитель учреждения, допустивший нарушение своих должностных обязанностей и/или нарушивший трудовую дисциплину, может быть лишен премии частично или полностью.

8.9. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются руководителю учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

8.10. Размер премии за основные результаты работы за квартал, год устанавливается приказом начальника МКУ «Управление ОКСИМП» в зависимости от общего объема экономии средств по фонду оплаты труда в соответствующем периоде. Размер премии не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

8.11. Руководителю учреждения предусматривается выплата единовременной премии в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск в следующих случаях:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Мурманской области, Мурманской областной Думой, Главой ЗАТО город Заозерск, Советом депутатов ЗАТО город Заозерск, Администрацией ЗАТО город Заозерск, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и др.;
- награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Совета депутатов ЗАТО город Заозерск, Главы ЗАТО город Заозерск, Администрации ЗАТО город Заозерск и др.

8.13. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах ФОТ учреждения.

9. Иные выплаты

9.1. Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения.

9.2. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.3. Материальная помощь не включается в расчет средней заработной платы и не учитывается при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

9.4. Материальная помощь может быть выплачена в случаях:

- в связи с рождением ребенка в размере 3 000 (три) рублей при предъявлении свидетельства о рождении;

- в связи со смертью близких родственников (родителей работника, супруги, супруга, детей или работника) в размере до 5 000 (пять) рублей.

В случае смерти (гибели) руководителя в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

В случае смерти (гибели) близких родственников материальная помощь выплачивается руководителю по его заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью руководителя или члена его семьи (супруг, супруга, дети, родители работника) в размере 3 000 (три) рублей при предоставлении подтверждающих документов;

- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступлений, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью) в размере до 5 000 (пять) рублей при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имуществу.

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в связи с юбилейными праздниками или праздничными датами и событиями в размере до 3 000 рублей, при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.5. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере не более одного должностного оклада, установленного на день ее выплаты, при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.6. Оказание материальной помощи при предоставлении руководителю учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в год (с 1 января по 31 декабря).

9.7. При разделении очередного отпуска в установленном порядке на части, оказание материальной помощи по желанию руководителя учреждения может производиться при предоставлении ему одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска в течение календарного года. Право, на получение материальной помощи к отпуску за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

9.8. Руководителю учреждения, принятому на работу в текущем календарном году, выплата материальной помощи осуществляется пропорционально полным календарным месяцам, исчисляемым с момента начала исполнения должностных обязанностей до окончания текущего календарного года.

9.9. Решение о выплате и размере материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник МКУ «Управление ОКСиМП» на основании письменного заявления руководителя учреждения (близких родственников умершего работника).

10. Заключительные положения

В настоящее Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Критерии оценки эффективности работы руководителя
дошкольных образовательных организаций ЗАТО город Заозерск**

№	Показатели эффективности деятельности учреждения (в отчетном периоде)	Критерии	Контрольное значение, коэффициент
1	2	4	5
1. Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования			
1.1.	Выполнение муниципального задания в соответствии со стандартами качества	Уровень выполнения муниципального задания соответствует утвержденному или в рамках допустимых отклонений	0,1
1.2.	Выполнение требований по размещению информации об образовательной организации на сайте www.bus.gov.ru	Размещенная информация на сайте www.bus.gov.ru в актуальном состоянии	0,05
1.3.	Выполнение требований ведения официального сайта образовательной организации в сети Интернет	Выполнен уровень соблюдения требований по функционированию сайта образовательной организации и размещенной информации	0,05
1.4.	Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации. Исполнение требований контрольно-надзорных организаций эффективность работы по обеспечению комплексной безопасности (СанПиН, пожарная, антитеррористическая и т.д), соблюдение техники безопасности и охраны труда	Замечаний по результатам проверок не выявлено. Предписания государственных контрольно-надзорных органов, судебных решений, нарушений, выявленных в ходе проверок отсутствуют. Отсутствуют случаи травматизма работников организации	0,1
1.5.	Удовлетворенность качеством предоставляемых организацией услуг: отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, работников организации, поступивших в организацию и вышестоящие организации	Обоснованных обращений (жалоб) граждан в организацию и вышестоящие организации не поступало, доля участников образовательных отношений, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг в рамках независимой оценки качества предоставляемых услуг 90 % и более	0,1
1.6.	Выполнение указов Президента РФ в части повышения оплаты труда	Выполнено	0,1
2. Подготовка воспитанников			
2.1.	Мониторинг результатов освоения образовательной программы	Наличие мониторинга результатов освоения воспитанниками образовательной программы в соответствии с ФГОС ДО,	0,05

		наличие инструментов диагностики индивидуального развития воспитанников	
3. Сохранение и укрепление здоровья детей			
3.1.	Уровень травматизма и несчастных случаев с воспитанниками в образовательной организации	Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев с воспитанниками	0,05
3.2.	Контроль качества питания в ДОО	Наличие системы контроля за организацией питания в ДОО	0,05
3.3.	Система физкультурно-оздоровительной и/или закаливающих мероприятий	Наличие системы физкультурно-оздоровительной и/или закаливающих мероприятий	0,05
4. Качество и результативность управленческой деятельности			
4.1.	Укомплектованность организации кадрами в соответствии со штатным расписанием	от 0,01 до 0,05 (0,05 - 100 %)	0,05
4.2. Уровень профессиональной компетентности педагогического коллектива			
4.2.1.	Доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, проектах	от 0,01 до 0,02 (0,02 - 70 %)	0,02
4.2.2.	Доля педагогических работников, имеющих I или высшую квалификационную категорию	от 0,01 до 0,02 (0,02 - 90 %)	0,02
4.2.3.	Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	от 0,01 до 0,02 (0,02 – 5 человек)	0,02
4.3.	Отсутствие замечаний по вопросам целевого и эффективного использования бюджетных средств	Замечания отсутствуют	0,1
4.4.	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя организации, в том числе устных замечаний и предупреждений	Дисциплинарные взыскания и замечания отсутствуют	0,04
4.5.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (своевременность и правильность исполнения распорядительных актов, поручений, предоставления отчетности, ведение статистической отчетности, соблюдение сроков исполнения рассмотрения обращения граждан)	Нарушения исполнительской дисциплины отсутствуют	0,05
	Итого		1,0

**Критерии оценки эффективности работы руководителя
организации дополнительного образования ЗАТО город Заозерск**

№	Показатели эффективности деятельности учреждения (в отчетном периоде)	Критерии	Контрольное значение, коэффициент
1	2	4	5
1. Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования			
1.1.	Выполнение муниципального задания в соответствии со стандартами качества	Уровень выполнения муниципального задания соответствует утвержденному или в рамках допустимых отклонений	0,1
1.2.	Выполнение требований по размещению информации об образовательной организации на сайте www.bus.gov.ru	Размещенная информация на сайте www.bus.gov.ru в актуальном состоянии	0,05
1.3.	Выполнение требований ведения официального сайта образовательной организации в сети Интернет	Выполнены все требования по функционированию и размещению информации на сайте образовательной организации	0,05
1.4.	Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности организации. Исполнение требований контрольно-надзорных организаций эффективность работы по обеспечению комплексной безопасности (СанПиН, пожарная, антитеррористическая и т.д), соблюдение техники безопасности и охраны труда	Замечаний по результатам проверок не выявлено. Предписания государственных контрольно-надзорных органов, судебных решений, нарушений, выявленных в ходе проверок отсутствуют. Отсутствуют случаи травматизма работников организации	0,1
1.5.	Удовлетворенность качеством предоставляемых организацией услуг: отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, работников организации, поступивших в организацию и вышестоящие организации	Обоснованных обращений (жалоб) граждан в организацию и вышестоящие организации не поступало, доля участников образовательных отношений, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг 90 % и более	0,1
1.6.	Выполнение указов Президента РФ в части повышения оплаты труда	Выполнено	0,1
2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся			
2.1.	Уровень травматизма и несчастных случаев с обучающимися в образовательной организации	Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в организации, происшедших по причине нарушений	0,1
3. Качество и результативность управленческой деятельности			
3.1.	Укомплектованность организации кадрами в соответствии со штатным расписанием	от 0,01 до 0,05 (0,05 - 100 %)	0,05

3.2. Уровень профессиональной компетентности педагогического коллектива

3.2.1.	Доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, проектах	от 0,01 до 0,05 (0,05 - 70 %)	0,05
3.2.2.	Доля педагогических работников, имеющих I или высшую квалификационную категорию	от 0,01 до 0,05 (0,05 - 90 %)	0,05
3.2.3.	Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	от 0,01 до 0,05 (0,05 – 5 человек)	0,05
3.3.	Отсутствие замечаний по вопросам целевого и эффективного использования бюджетных средств	Замечания отсутствуют	0,1
3.4.	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя организации, в том числе устных замечаний и предупреждений	Дисциплинарные взыскания и замечания отсутствуют	0,05
3.5.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (своевременность и правильность исполнения распорядительных актов, поручений, предоставления отчетности, ведение статистической отчетности, соблюдение сроков исполнения рассмотрения обращения граждан)	Нарушения исполнительской дисциплины отсутствуют	0,05
	Итого		1,0

**Критерии оценки эффективности работы
руководителя учреждения культуры ЗАТО город Заозерск**

№	Показатели эффективности деятельности учреждения(в отчетном периоде)	Критерии	Контрольное значение, коэффициент
1	2	4	5
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере культуры			
1.1.	Выполнение муниципального задания в соответствии со стандартами качества	Уровень выполнения муниципального задания соответствует утвержденному или в рамках допустимых отклонений	0,1
1.2.	Выполнение требований по размещению информации об учреждении на сайте www.bus.gov.ru .	Размещенная информация на сайте www.bus.gov.ru . в актуальном состоянии	0,05
1.3.	Выполнение требований ведения официального сайта учреждения культуры в сети Интернет	Выполнен уровень соблюдения требований по функционированию сайта учреждения культуры и размещенной информации	0,05
1.4.	Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения. Исполнение требований контрольно-надзорных организаций эффективность работы по обеспечению комплексной безопасности (СанПиН, пожарная, антитеррористическая и т.д), соблюдение техники безопасности и охраны труда	Замечаний по результатам проверок не выявлено. Предписания государственных контрольно-надзорных органов, судебных решений, нарушений, выявленных в ходе проверок отсутствуют. Отсутствуют случаи травматизма работников учреждения	0,1
1.5.	Удовлетворенность качеством предоставляемых учреждением услуг: отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, работников учреждения, поступивших в учреждение и вышестоящие организации	Обоснованных обращений (жалоб) граждан в учреждение и вышестоящие организации не поступало, доля участников удовлетворенных качеством предоставляемых услуг 90 % и более	0,1
1.6.	Выполнение указов Президента РФ в части повышения оплаты труда	Выполнено	0,1
2. Качество и результативность управленческой деятельности			
2.1.	Укомплектованность учреждения кадрами в соответствии со штатным расписанием	от 0,01 до 0,05 (0,05 - 100 %)	0,05
2.2.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку	от 0,01 до 0,05 (0,05 – 5 человек)	0,05
2.3.	Отсутствие замечаний по вопросам целевого и эффективного использования бюджетных средств	Замечания отсутствуют	0,1

2.4.	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя учреждения, в том числе устных замечаний и предупреждений	Дисциплинарные взыскания и замечания отсутствуют	0,1
2.5.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (своевременность и правильность исполнения распорядительных актов, поручений, предоставления отчетности, ведение статистической отчетности, соблюдение сроков исполнения рассмотрения обращения граждан)	Нарушения исполнительской дисциплины отсутствуют	0,1
3. Реализация программы «Пушкинская карта»			
3.1.	Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ	Присутствуют материалы мониторинга сайта учреждения культуры; фото-видео отчеты	0,02
3.2.	Процент событий по программе «Пушкинская карта», ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет), от общего количества актуальных платных событий из афиши организации культуры	По данным платформы PRO. Культура.РФ, мониторинг сайта учреждения культуры выполнено на 85 % и более	0,02
3.3.	Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»	По данным Минцифры России выполнено на 15 % и более	0,03
3.4.	Процент востребованных мероприятий от общего количества мероприятий, проводимых по программе «Пушкинская карта»	По данным Минцифры России выполнено на 85 % и более	0,01
3.5.	Соответствие контента, проводимого по программе «Пушкинская карта», Указу Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»	Присутствуют материалы мониторинга контента учреждения культуры; фото-видео отчеты	0,02
	Итого		1,0