



Администрация закрытого административно-территориального образования
город Заозерск

**Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики
Администрации ЗАТО город Заозерск
(Управление ОКСиМП)**

П Р И К А З

23.12.2016

№ 01-09/ 639

г.Заозерск

**Об утверждении Положения об оплате труда
руководителей образовательных организаций и учреждений
культуры, подведомственных Управлению образования,
культуры, спорта и молодежной политики
Администрации ЗАТО город Заозерск**

На основании Трудового кодекса Российской Федерации, Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, Постановления Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», Методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденных 18.06.2013 года, постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», Постановления от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры ЗАТО города Заозерска от 22.09.2015 № 663, Постановления Администрации ЗАТО города Заозерска Мурманской области от 30.10.2015 № 763 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО города Заозерска»

ПРИКАЗЫВАЮ утвердить Положение об оплате труда руководителей образовательных организаций и учреждений культуры, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск (приложение).

Начальник Управления ОКСиМП



И.Н. Голубенко

Положение

об оплате труда руководителей образовательных организаций и учреждений культуры, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск

1. Общие положения

1.1. На основании Трудового кодекса Российской Федерации, Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, Постановления Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», Методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденных 18.06.2013 года, постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», Постановления от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры ЗАТО города Заозерска от 22.09.2015 № 663, Постановления Администрации ЗАТО города Заозерска Мурманской области от 30.10.2015 № 763 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО города Заозерска» и включает в себя:

- должностной оклад для руководителей;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения.

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

Заработная плата руководителя предельными размерами не ограничивается.

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

1.3. Система оплаты труда руководителей учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы,

действующей на территории Мурманской области, устанавливается, 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 Примерным положением.

Система оплаты труда руководителей устанавливается 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 руководителей муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, приказами Управления 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).

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

1.4. Заработная плата руководителей (включая 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

- 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.

4.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам руководителей учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Управления ОКСиМП в пределах бюджетных средств на оплату труда руководителей учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда руководителей.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Управления ОКСиМП вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив руководителя об этом в установленном законодательством порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителей (за основные результаты работы (полугодие)) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителей образовательной организации и персональный повышающий коэффициент руководителя учреждений культуры устанавливаются один раз в полугодие по результатам оценки деятельности руководителя за предшествующие полугодие, с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы подведомственных учреждений Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск и критериев оценки работы их руководителей.

Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителей за основные результаты работы руководителям осуществляются ежемесячно в течение календарного года в пределах годового объема бюджетных ассигнований.

4.7. Оценку деятельности руководителей по эффективной деятельности проводит Комиссия по оценке деятельности руководителей муниципальных учреждений ЗАТО город Заозерск (далее - Комиссия), созданная Управлением ОКСиМП.

Система оценки - балльная. Выполнение полного перечня установленных показателей соответствует 200 баллам у руководителей образовательных организаций, и 100 баллам у руководителей учреждений культуры. 1 балл в абсолютном размере в рублях приравнивается к 1 % нового должностного оклада. В случае недостижения контрольных значений Показателей и снижения количества баллов, размер выплат стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя (за основные результаты работы (полугодие)) пропорционально уменьшается.

Комиссия на основании отчета о выполнении целевых показателей

трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

2.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципального образования ЗАТО город Заозерск.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с приказом Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск.

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

2.4. По решению руководителя Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности до 1,0.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми руководителем Управления ОКСиМП.

2.5. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

2.6. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск может быть установлен рост средней заработной платы руководителей учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с распоряжением Администрации ЗАТО город Заозерск.

2.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается приказом руководителя Управления ОКСиМП в кратности не более 5.

2.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 30.10.2015 № 763 и от 31.08.2015 № 613 руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2. Выплаты за труд в особых условиях:

3.3.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с перечнем данного вида выплат в учреждении.

3.3.2. За труд в местностях с особыми климатическими условиями:

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

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Для руководителей образовательных организаций устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя (за основные результаты работы (полугодие));
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание Российской Федерации, государственную награду, ученую степень, ученое звание;

4.1.2. Премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

4.2. Руководителям учреждений культуры организаций устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- премия за основные результаты работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- за почетное звание российской Федерации, ученую степень, звание;
- единовременные премии.

4.3. К должностному окладу руководителей учреждений культуры применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размере ежемесячно принимает начальник Управления ОКСиМП.

Повышающий коэффициент устанавливается с учетом специфики возглавляемого руководителем учреждения культуры и за:

- сложность, напряженность (интенсивность работы);
- значительный объем выполняемых работ и поручений;
- ответственность при выполнении поставленных задач;

эффективности работы учреждений проводит оценку деятельности Руководителей, подсчитывая общее количество баллов, и принимает решение об относительном размере выплат стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя (за основные результаты работы (полугодие)).

Руководители образовательных организаций и учреждений культуры должны предоставлять отчеты о выполнении целевых показателей эффективности работы учреждений в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом (январь, июль).

Решение Комиссии оформляется протоколом и утверждается приказом Управления ОКСиМП.

Комиссия и начальник Управления ОКСиМП вправе увеличить размер выплат стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя (за основные результаты работы (полугодие) по дополнительным критериям эффективности работ.

4.8. Перечень выплат стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя образовательной организации (за основные результаты работы (полугодие)):

1. Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя (за основные результаты работы (полугодие)) дошкольных учреждений (приложение 1);

2. Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя общеобразовательных организаций (Приложение 2);

3. Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя учреждений дополнительного образования (Приложение 3).

4.9. Перечень выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений культуры (за основные результаты работы (полугодие)) (Приложение 4).

4.10. Стимулирующие надбавки за квалификацию (высокую квалификацию) руководителя образовательной организации устанавливаются в размере:

- за первую квалификационную категорию по должности «руководитель» - 10%;

- за высшую квалификационную категорию по должности «руководитель» - 15%.

4.11. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, государственную награду, ученую степень, ученое звание устанавливается руководителям, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер надбавки – 10% от должностного оклада.

4.12. Премирование осуществляется по решению начальника Управления ОКСиМП в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда руководителей.

4.13. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ

устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

4.14. Руководителям могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Министерства образования и науки Мурманской области, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, иные единовременные премии.

4.15. Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением единовременной премии), учитываются при расчете средней заработной платы для начисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

4.16. Размер выплат стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя (за основные результаты работы (полугодие)) и премий может быть снижен или отменен полностью в случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшения качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных и письменных обращений (жалоб) граждан;
- необеспечение сохранности имущества.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Управления образования на основании письменного заявления руководителя.

5.2. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам учреждений оказывается материальная помощь из фонда оплаты труда в размере, случаях и порядке, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений. Материальная помощь может быть выплачена:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, супруга, детей, родителей работника) или работника;
- в связи с юбилейными или праздничными датами и или событиями;
- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника).

Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителей дошкольных учреждений

<i>Перечень выплат стимулирующего характера</i>	
Эффективная деятельность руководителя по соответствию деятельности ДООУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, мероприятия, принимаемые меры).	до 10%
Информационная открытость учреждения (сайт ДООУ, на котором размещается необходимая, актуальная информация, обновляемая и достоверная в соответствии с требованиями законодательства).	до 10%
Работа ДООУ в АИС «Электронный детский сад» (отчет).	до 10%
Посещаемость детей: - в количестве 70% от общего количества воспитанников; - в количестве 80% от общего количества воспитанников; - в количестве 90% от общего количества воспитанников.	до 10% до 15% до 20%
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы*: - участие и проведение спортивных и оздоровительных мероприятий городского уровня; - проведение мероприятий по укреплению здоровья воспитанников, закаливающих и общеукрепляющих процедур, применение фиточаев. *Проведение мероприятий - указать наименование, дату, количество мероприятий, количество участников, место проведения.	до 10% до 15%
Своевременная подача достоверной информации, отчетов в Управление ОКСиМП, органы местного самоуправления, МУ ЦБ.	до 15%
Организация внебюджетной деятельности ДООУ.	до 15%
Участие педагогов в работе городского методического совета (разработка программ, методических рекомендаций, пособий, распространение лучших практик, обмен опытом, выступления педагогов).	до 10%
Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах «Группа года»*: - достижения педагога на муниципальном уровне; - достижение педагога на региональном уровне; - достижение педагога на всероссийском уровне.	до 10% до 15% до 20%

* Участие педагогов в конкурсах - указать наименование, дату, уровень мероприятий, количество участников, победителей, место проведения.	
Проведение мероприятий по оптимизации бюджетных средств, целевое расходование средств учреждения согласно планам финансово-хозяйственной деятельности.	до 10%
Контроль за расходованием средств фонда оплаты труда учреждения.	до 10%
Функционирование муниципальных служб ранней помощи, консультационных центров (НПА о создании, итоги работы).	до 5%
Эффективная деятельность Общественного Совета – (копии протоколов заседаний, решаемые вопросы).	до 5%
Работа по инновационной деятельности учреждения (внедрение технологий, работа в качестве пилотных площадок).	до 10%
ИТОГО:	200

Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителей общеобразовательных организаций

<i>Перечень выплат стимулирующего характера</i>	
Эффективная деятельность руководителя по соответствию деятельности ОШ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, мероприятия, принимаемые меры).	до 10%
Информационная открытость учреждения (сайт ОШ, на котором размещается необходимая, актуальная информация, обновляемая и достоверная в соответствии с требованиями законодательства).	до 10%
<p>Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми* (доля обучающихся от общего количества):</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие детей в проектной деятельности; до 5% - наличие победителей и призеров муниципального уровня; до 10% - наличие победителей и призеров регионального уровня; до 10% - наличие победителей и призеров всероссийского уровня. до 15% <p>*Указать Ф.И.О. ребенка, участвующего в проектной деятельности, название мероприятия, место проведения, организатора конкурса, дату проведения (дистанционные проекты, конкурсы не учитываются).</p>	
<p>Охват детей «горячим питанием»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в объеме 70% от общего количества обучающихся; до 5% - в объеме 80% от общего количества обучающихся; до 10% - в объеме 90% от общего количества обучающихся. до 15% 	
<p>Охват детей оздоровительными мероприятиями*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация лагерей с дневным пребыванием детей на базе ОШ; до 5% - организация выездных экскурсий и походов; до 5% - охват детей, состоящих на учете в КДНиЗП, до 5% 	

ГЖС, а также детей из семей, состоящих на учете в КДНиЗП, оздоровительными мероприятиями. *Указать охват детей с названием лагерей, категории детей по показателям.	
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (участие и проведение спортивных и оздоровительных мероприятий городского уровня)*. *Проведение мероприятий - указать наименование, дату, количество мероприятий, количество участников, место проведения.	до 5%
Эффективная деятельность руководителя по подготовке к итоговой аттестации (количество курсов, факультативов, контрольных мероприятий, мероприятий по подготовке к ГИА)	до 10%
Положительные результаты итоговой аттестации (ГИА) в сравнении с прошлым учебным годом	до 10%
Работа ОШ в АИС «Электронная школа» (электронный дневник) (отчет).	до 10%
Проведение мероприятий по оптимизации бюджетных средств, целевое расходование средств учреждения согласно планам финансово-хозяйственной деятельности.	до 10%
Контроль за расходованием средств фонда оплаты труда учреждения.	до 10%
Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах «Кабинет года»*: - достижения педагога на муниципальном уровне; - достижение педагога на региональном уровне; - достижение педагога на всероссийском уровне. *Участие педагогов в конкурсах - указать наименование, дату, уровень мероприятий, количество участников, победителей, место проведения.	до 5% до 5% до 10%
Своевременная подача достоверной информации, отчетов в Управление ОКСиМП, органы местного самоуправления, МУ ЦБ.	до 10%
Функционирование Общественного Совета (НПА по созданию, копии протоколов заседаний, решаемые вопросы).	до 5%
Участие педагогов в работе городского	до 5%

методического совета (разработка программ, методических рекомендаций, пособий, распространение лучших практик, обмен опытом, выступления педагогов).	
Организация внеурочной деятельности (охват обучающихся внеурочной деятельностью, результативность).	до 5%
Организация внебюджетной деятельности ОШ.	до 5 %
Работа по инновационной деятельности учреждения (внедрение технологий, работа в качестве пилотных площадок).	до 5%
ИТОГО:	200

Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителей учреждений дополнительного образования

<i>Перечень выплат стимулирующего характера</i>	
Эффективная деятельность руководителя по соответствию деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, мероприятия, принимаемые меры).	до 10%
Информационная открытость учреждения (сайт учреждения, на котором размещается необходимая, актуальная информация, обновляемая и достоверная в соответствии с требованиями законодательства).	до 10%
<p>Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие детей в проектной деятельности; до 5% - наличие победителей и призеров муниципального уровня; до 5% - наличие победителей и призеров регионального уровня; до 5% - наличие победителей и призеров всероссийского уровня. до 10% <p>* Указать Ф.И.О. ребенка, участвующего в проектной деятельности, название мероприятия, место проведения, организатора конкурса, дату проведения.</p>	
<p>Охват детей оздоровительными мероприятиями*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация клубов, секций, лагерей в летний период; до 5% - организация выездных экскурсий; до 5% - организация туристических походов; до 5% - организация водных туристических походов; до 5% - проведение мероприятий для детей города в летний период. до 5% <p>*Указать охват детей с названием организованных лагерей, клубов, секций, экскурсий, походов, количество детей, даты оздоровления.</p>	
Организация физкультурно-оздоровительной, туристической, спортивной работы (участие и проведение спортивных, туристических и	до 5%

<p>оздоровительных мероприятий городского уровня), культурно-массовых мероприятий.*</p> <p>*Проведение мероприятий - указать наименование, дату, количество мероприятий, количество участников, место проведения.</p>	
Работа УДО в АИС «Дополнительное образование» (отчет).	до 10%
<p>Сохранение контингента воспитанников (посещаемость детей):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в количестве 80% от общего количества воспитанников; - в количестве 90% от общего количества воспитанников; - воспитанники в возрасте от 11 до 18 лет до 30% контингента. 	<p>до 10%</p> <p>до 15%</p> <p>до 10%</p>
Организация внебюджетной деятельности УДО.	до 15%
Своевременная подача достоверной информации, отчетов в Управление ОКСиМП, органы местного самоуправления, МУ ЦБ.	до 10%
Проведение мероприятий по оптимизации бюджетных средств, целевое расходование средств учреждения согласно планам финансово-хозяйственной деятельности.	до 10%
Контроль за расходованием средств фонда оплаты труда учреждения.	до 10%
<p>Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах «Кабинет года»*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достижения педагога на муниципальном уровне; - достижение педагога на региональном уровне; - достижение педагога на всероссийском уровне. <p>*Участие педагогов в конкурсах - указать наименование, дату, уровень мероприятий, количество участников, победителей, место проведения.</p>	<p>до 5%</p> <p>до 5%</p> <p>до 10%</p>
Участие педагогов в работе городского методического совета (разработка программ, методических рекомендаций, пособий, распространение лучших практик, обмен опытом, выступления педагогов).	до 10%
Функционирование Общественного Совета (НПА по созданию, копии протоколов заседаний,	до 10%

решаемые вопросы).	
Работа по инновационной деятельности учреждения (внедрение новых технологий, разработка программ, методических рекомендаций, пособий, работа в качестве пилотных площадок, распространение лучших практик, обмен опытом (публикация в печатных изданиях)).	до 5%
ИТОГО:	200

**Перечень выполнения целевых показателей эффективности работы
руководителей учреждений культуры**

<i>Перечень выполнения ППК</i>	
Информационная открытость учреждения (сайт учреждения культуры, на котором размещается необходимая, актуальная информация, обновляемая и достоверная в соответствии с требованиями законодательства).	до 10%
Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан в учреждение и вышестоящие (сторонние) организации	до 5%
Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения	до 5%
Разнообразие проводимых мероприятий, охват жителей города	до 5%
Проведение мероприятий по оптимизации бюджетных средств, целевое расходование средств учреждения согласно планам финансово-хозяйственной деятельности.	до 10%
Контроль за расходованием средств фонда оплаты труда учреждения.	до 10%
Доля основных работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку	до 5%
Количество участников культурно-досуговых мероприятий (в сравнении с предыдущим годом, в процентном соотношении)	до 5%
Своевременная подача достоверной информации, отчетов в Управление ОКСиМП, органы местного самоуправления, МУ ЦБ.	до 15%
Количество посещений учреждения культуры.	до 5%
Организация внебюджетной деятельности.	до 10%
Достижение соотношения средней	до 5%

заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Мурманской области	
Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования (процентов)	до 10%
ИТОГО:	100