

**Администрация муниципального округа
город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
№ 680 от 25.12.2025**

г. Оленегорск

**Об оплате труда руководителей, заместителей руководителя
муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений,
подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска**

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, принятым решением Совета депутатов города Оленегорска от 05.10.2021 № 01-22рс, **постановляю:**

1. Утвердить прилагаемые:
 - 1.1. Порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска.
 - 1.2. Положение о стимулировании руководителей муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска.
2. Признать утратившими силу постановления Администрации города Оленегорска:
 - от 09.02.2023 № 72 «Об оплате труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска»;
 - от 28.02.2024 № 142 «О внесении изменений в пункт 18 Положения о стимулировании руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска, утвержденного постановлением Администрации города Оленегорска от 09.02.2023 № 72».
3. Признать утратившим силу пункт 6 постановления Администрации города Оленегорска от 28.06.2024 № 390 «О внесении изменений в некоторые постановления Администрации города Оленегорска».
4. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании GAZETAZAPRUDA в информационно-телекоммуникационной сети Интернет: GAZETAZAPRUDA.RU.
5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2025.

**С.С. Пашинский,
Глава города Оленегорска.**

**УТВЕРЖДЕН
постановлением Администрации
города Оленегорска
от 25.12.2025 № 680**

**Порядок
оплаты труда руководителей, заместителей руководителя
муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений,
подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска**

1. Заработка плата руководителя, заместителей руководителя муниципального автономного, бюджетного и казенного учреждения (далее – учреждение) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат.

Заработка плата подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с Порядком индексации заработной платы работникам муниципальных учреждений муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденным постановлением Администрации города Оленегорска.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Порядком определения должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска, утверждаемым Администрацией города Оленегорска.

3. К должностному окладу руководителя применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться сложность труда, в том числе с учетом масштаба управления, специфики возглавляемого руководителем учреждения и особенностями деятельности в соответствии с показателями (критериями), определяемыми Администрацией города Оленегорска.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) учреждений, определяется в кратности 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителя в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области с учетом условий их труда.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате руководителей, заместителей руководителя применяются районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителя с учетом показателей эффективности деятельности учреждений и критериев оценки эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя, личного вклада в осуществление уставных задач и целей учреждений, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска, утверждаемого постановлением Администрации города Оленегорска, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

8. Для стимулирования руководителей Комитет по образованию Администрации города Оленегорска формирует соответствующий стимулирующий фонд, составляющий до 5% средств фонда оплаты труда учреждения.

9. Из фонда оплаты труда учреждения руководителям может быть оказана материальная помощь при наличии экономии финансовых средств на оплату труда в следующих случаях:

- при рождении ребенка – один должностной оклад;
- в связи с выходом на пенсию по старости – два должностных оклада;
- к отпуску – один должностной оклад;
- в связи со смертью членов семьи (мужа, жены, детей, родителей) – 5000 рублей;
- в связи со смертью руководителя (выплачивается членам семьи руководителя) – 10 000 рублей;
- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью руководителя или члена его семьи (мужа, жены, детей, родителей) – 5000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи принимается Комитетом по образованию Администрации города Оленегорска на основании личного заявления руководителя (в случае его смерти – члена семьи) и документов, подтверждающих соответствующее событие (ситуацию, обстоятельство): копии свидетельства о рождении ребенка, копии свидетельства о смерти; копии справки медицинского учреждения и/или листа нетрудоспособности. Решение об оказании материальной помощи в связи с выходом на пенсию по старости и к отпуску принимается на основании личного заявления руководителя одновременно с изданием постановления об освобождении от должности в связи с выходом на пенсию по старости и приказа о предоставлении отпуска руководителю соответственно.

10. Руководителям учреждений может выплачиваться иная выплата в виде денежного вознаграждения при поощрении или награждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации или региональными нормативными правовыми актами.

Решение о выплате принимается Комитетом по образованию Администрации города Оленегорска в соответствии с настоящим Порядком.

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
города Оленегорска
от 25.12.2025 № 680

**Положение
о стимулировании руководителей муниципальных автономных,
бюджетных и казенных учреждений, подведомственных
Комитету по образованию Администрации города Оленегорска**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок стимулирования руководителей муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска (далее – учреждения), в целях материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития инициативы при выполнении уставных целей и задач муниципальных учреждений и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Стимулирование труда руководителей осуществляется из фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

3. Руководителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие надбавки к должностному окладу:

- за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы;
- за почётные звания Российской Федерации, учёную степень, учёное звание;

2) премии:

- за основные результаты работы за год;

– за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам различных мероприятий (разового характера);

– единовременные премии.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю в пределах средств фонда стимулирования руководителя, а также экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения.

II. Условия установления стимулирующих надбавок к должностному окладу руководителям учреждений

5. Стимулирующие надбавки к должностному окладу за сложность, напряжённость (интенсивность) и высокие результаты работы руководителям дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО) устанавливаются по следующим показателям эффективности деятельности организации и критериям оценки эффективности деятельности руководителя:

№ п/п	Целевые индикаторы и показатели	Критерии оценки	Кол-во баллов
1	2	3	4
Обеспечение качества и доступности дошкольного образования			
1.	Уровень заболеваемости воспитанников: – % посещаемости по отношению к среднему показателю по городу	выше городского уровня	2
		соответствует городскому уровню	1
		ниже городского уровня	0
	– пропуск дней по болезни одним ребенком к среднему показателю по городу	выше городского уровня	0
		соответствует городскому уровню	1
		ниже городского уровня	2
2.	Организация обеспечения сбалансированного питания: – % выполнения натуральных норм питания при выполнении денежных норм по отношению к среднему показателю по городу	выше городского уровня	2
		соответствует городскому уровню	1
		ниже городского уровня	0
	– % экономии средств при выполнении натуральных норм по отношению к среднему показателю по городу	выше городского уровня	2
		соответствует городскому уровню	1
		ниже городского уровня	0
3.	Предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям: – наличие дополнительных услуг (консультационный центр, Центры игровой поддержки, Гувернерская служба и пр.)	наличие более 2-х услуг	2
		наличие 1–2-х услуг	1
		отсутствие услуг	0
4.	Реализация адаптированных основных образовательных программ дошкольного образования (АООП) для детей с ограниченными возможностями здоровья (различной направленности)	наличие АООП 2-х и более направленностей	2
		наличие АООП 1-ой направленности	1
		отсутствие АООП	0
5.	Организация образования по дополнительным общеразвивающими программам различной направленности (художественной, физкультурно-спортивной, социально-гуманитарной, естественно-научной, технической), прошедших сертификацию	наличие программ всех направленностей	2
		наличие программ до 3-х направленностей	1
		отсутствие программ	0
6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, выставках и других мероприятиях различного уровня: – % победителей, призеров от общего числа участников от учреждения	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	0
7.	Охват воспитанников дополнительными образовательными услугами: – % воспитанников, охваченных услугами от общего количества детей образовательной организации	выше городского уровня	2
		соответствует городскому уровню	1
		ниже городского уровня	0
8.	Организация взаимодействия с родителями – доля родителей, удовлетворенных	рост показателя	2
		сохранение показателя	1

	качеством дошкольного образования – доля родителей, вовлеченных в образовательную деятельность	снижение показателя	0
		рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	0
Организация инновационной деятельности МДОО			
9.	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, организация и проведение мероприятий по вопросам повышения качества воспитательно-образовательной деятельности: – наличие статуса и конкретные результаты работы за отчетный период (наименование, уровень, результат), количество, наименование мероприятия, уровень и дата проведения (количество баллов может суммироваться по каждому критерию)	наличие инновационной деятельности и мероприятий федерального и/или регионального уровней	2
		наличие инновационной деятельности и организационно-методических мероприятий муниципального уровня	1
		отсутствие инновационной деятельности	0
10.	Получение МДОО финансовой поддержки в форме субсидий, грантов и др. по итогам участия в федеральных, региональных и муниципальных конкурсных отборах (количество баллов может суммироваться по каждому критерию)	по итогам федеральных и /или региональных конкурсов	2
		по итогам муниципальных конкурсов	1
		отсутствие финансовой поддержки	0
11.	Результативность участия в методических мероприятиях различного уровня: – % победителей, призеров от общего числа участников от организации	по итогам федеральных и /или региональных мероприятий	2
		по итогам муниципальных мероприятий	1
		отсутствие победителей и призеров	0
Результативность управленческой деятельности МДОО			
12.	Эффективность деятельности органов управления образовательной организацией: – перечень органов общественного управления, эффективность их деятельности (количество заседаний и содержание решений), результаты участия органов управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития ОУ	наличие органов управления, результативность работы, регулярность проведения заседаний	2
		наличие органов управления, нерегулярное проведение заседаний	1
		отсутствие органов управления	0
13.	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав: – % укомплектованности педагогическими кадрами; – % педагогических и руководящих работников, имеющих высшее образование; – % педагогических и руководящих работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории; – привлечение и сохранение молодых специалистов, – % выполнения плана повышения квалификации педагогических работников	100%	2
		97% – 99%	1
		менее 97%	0
		выше городского уровня	2
		соответствует городскому уровню	1
		ниже городского уровня	0
		выше городского уровня	2
		соответствует городскому уровню	1
		ниже городского уровня	0
		рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение или отсутствие показателя	0
14.	Выполнение муниципального задания, соответствие предоставляемых услуг стандартам качества:	95-100%	2
		90-95%	1
		Менее 90%	0
	выполнение муниципального задания в полном объеме и в соответствии со стандартами качества		2

	<p>– количественные и качественные показатели выполнения муниципального задания, отклонение фактических показателей от плановых, оценка соответствия предоставляемых услуг утвержденным стандартам качества</p>	отклонение количественных и качественных показателей выполнения муниципального задания не более, чем на 5%	1
		невыполнение муниципального задания в полном объеме и в соответствии со стандартами качества	0
15.	<p>Обеспечение доступности и открытости информации о деятельности ДОУ:</p> <p>– количество выступлений в СМИ, наличие публичных докладов, отзывов о деятельности МДОУ</p>	рост показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	2
		сохранение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	1
		снижение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	0
	<p>– размещение информации об учреждении на официальном сайте www.bus.gov.ru</p>	своевременное размещение информации (не позднее 5 рабочих дней, следующих за днем принятия документов или внесения изменений в документы)	2
		несвоевременное размещение информации	0
16.	<p>Научный потенциал руководителя, оптимизация управленческой деятельности:</p> <p>– наличие личных публикаций, личное участие в научно – практических конференциях городского, областного, федерального и международного уровней;</p>	рост показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	2
		сохранение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	1
		снижение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	0
	<p>– личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах (количество баллов может суммироваться по каждому критерию)</p>	по итогам федеральных и/или региональных конкурсов	2
		по итогам муниципальных конкурсов	1
		отсутствие участия	0
	<p>– актуализация данных при ведении автоматизированных электронных систем (АИС)</p>	своевременное обновление	2
		несвоевременное обновление	0
	<p>– размещение на сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности ОУ, его регулярное обновление</p>	соответствие сведений нормативно закрепленным требованиям составляет 100%, обновление информации в течение 10 дней	2
		соответствие сведений нормативно закрепленным требованиям составляет не менее 98%, обновление информации в течение 10 дней,	1
		соответствие сведений нормативно закрепленным требованиям составляет менее 98%, несвоевременное обновление информации на сайте	0
	<p>– % достижения целевых показателей программы развития</p>	95% и выше достижения целевых показателей программы развития	2
		менее 95% достижения целевых показателей программы развития	1
		отсутствие утвержденной и согласованной программы развития	0

17.	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, уровень решения конфликтных ситуаций: – отсутствие обоснованных обращений граждан в Комитет по образованию Администрации города Оленегорска и вышестоящие организации, результаты рассмотрения конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных замечаний и жалоб	2
		наличие замечаний	0
18.	Исполнительская дисциплина: – качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и информации	отсутствие обоснованных замечаний	2
		наличие замечаний по ведению документации, нарушение сроков предоставления отчетов	0
19.	Активное участие в общественной жизни города	участие в общественной жизни	2
		отсутствие участия	0
Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда, развития материально-технической базы ДОУ			
20.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, соблюдение санитарно-эпидемиологического благополучия, антитеррористической защищенности: – наличие замечаний контролирующих органов, при наличии – план мероприятий по их устранению – отсутствие травм среди воспитанников и работников во время учебного процесса	отсутствие обоснованных замечаний и жалоб	2
		наличие замечаний	0
		отсутствие травм	2
		наличие травм	0
21.	Динамика снижения потребления по всем видам топливно-энергетических ресурсов	положительная	2
		стабильная	1
		повышение потребления	0

6. Стимулирующие надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы руководителям общеобразовательных организаций (далее – ОО) устанавливаются по следующим показателям эффективности деятельности организации и критериям оценки эффективности деятельности руководителя:

№ п/п	Целевые индикаторы и показатели	Критерии оценки	Кол-во баллов
1	2	3	4
Обеспечение качества и доступности образования в ОО, сохранение здоровья обучающихся			
1.	Результативность образовательной деятельности: – % обученности, качества знаний обучающихся по результатам промежуточной и итоговой аттестации	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	0
2.	Доля выпускников 9 классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации	100%	2
		97-99%	1
		менее 97%	0
3.	Доля выпускников 11 классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации	100%	2
		97-99%	1
		менее 97%	0

4.	Выпускники, прошедшие ГИА по образовательным программам СОО и получивших по результатам ГИА 100 баллов	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя/отсутствие	0
5.	Выпускники, прошедшие ГИА по образовательным программам СОО и получивших по результатам ГИА 80-99 баллов	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя/отсутствие	0
6.	Наличие мероприятий по профессиональной ориентации, в том числе в рамках взаимодействия с предприятиями	наличие	1
		отсутствие	0
7.	Доля выпускников 9 классов, поступивших в образовательные организации среднего профессионального образования Мурманской области	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	0
8.	Доля выпускников 11 классов, поступивших в образовательные организации высшего образования Мурманской области	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	0
9.	Наличие образовательной организации в федеральном перечне образовательных организаций с необъективными результатами оценочных процедур	наличие	0
		отсутствие	1
10.	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях городского, областного, федерального, международного уровней: – % победителей и призеров от общего количества участников от ОО	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	0
11.	Сохранение здоровья обучающихся в ОО: – охват обучающихся организованным горячим питанием, в процентах от общего количества обучающихся ОО	98 – 100 %	2
		96 – 97 %	1
		ниже 96%	0
12.	Доля обучающихся с ОВЗ, от общего количества обучающихся	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя/отсутствие обучающихся с ОВЗ	0
13.	Охват обучающихся дополнительным образованием: – % обучающихся ОО, охваченных дополнительным образованием	96 – 100%	2
		90 – 95%	1
		ниже 90%	0
14.	Организация работы по профилактике и предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних: – снижение количества обучающихся, состоящих на различных видах учета	рост показателя	0
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	2
	– % обучающихся, состоящих на	100%	2

	профилактических учетах разного уровня, охваченных дополнительным образованием во внеурочное время	98 – 99% ниже 98%	1 0
15.	Организация психолого-педагогического сопровождения детей, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в общеобразовательных организациях, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ и социальной адаптации: – количество не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в ОО	рост показателя	0
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	2
Организация инновационной деятельности, обновление содержания образовательной деятельности:			
16.	% достижения целевых показателей программы развития ОО	100% достижения целевых показателей программы	2
		99-91% достижения целевых показателей программы	1
		менее 90% достижения целевых показателей программы	0
17.	Участие в инновационной деятельности, организация и проведение семинаров, методических дней, дней открытых дверей городского и областного уровня, участие в работе городских методических советов, объединений: – конкретные результаты в рамках инновационной деятельности за отчетный период (наименование, уровень, результат), количество, наименование мероприятия, уровень и дата проведения	наличие инновационной деятельности и мероприятий федерального и/или областного уровня	2
		наличие организационно-методических мероприятий городского уровня	1
		отсутствие инновационной деятельности и организационно-методических мероприятий	0
18.	Получение общеобразовательной организацией финансовой поддержки в форме субсидий, грантов и др. по итогам участия в федеральных и региональных конкурсных отборах, проектах	федеральный уровень	2
		региональный уровень	1
		отсутствие	0
Результативность управленческой деятельности:			
19.	Эффективность деятельности органов управления ОО: – перечень органов управления, эффективность их деятельности (количество заседаний и содержание решений), результаты участия органов управления ОО в решении актуальных задач функционирования и развития ОО	регулярность проведения заседаний, конкретные результаты участия в решении актуальных задач функционирования и развития ОО	2
		регулярность проведения заседаний	1
		нерегулярность проведения заседаний при наличии органов управления, отсутствие органов управления	0
20.	Обеспечение доступности и открытости информации о деятельности ОО: – своевременное размещение отчета о результатах самообследования ОО в сети Интернет, наличие выступлений в СМИ, отзывов о деятельности ОО	размещение отчета не позднее 20 апреля текущего года, наличие выступлений, положительных отзывов	2
		размещение отчета позже 20 апреля текущего года или его отсутствие, а также отсутствие выступлений, положительных отзывов	0

	<p>– размещение информации об учреждении на официальном сайте www.bus.gov.ru</p>	своевременное размещение информации (не позднее 5 рабочих дней, следующих за днем принятия документов или внесения изменений в документы)	2
		несвоевременное размещение информации	0
21.	<p>Выполнение муниципального задания, соответствие предоставляемых услуг стандартам качества:</p> <p>– количественные и качественные показатели выполнения муниципального задания, отклонение фактических показателей от плановых, оценка соответствия предоставляемых услуг утвержденным стандартам качества</p>	выполнение муниципального задания в полном объеме и в соответствии со стандартами качества	2
		отклонение количественных и качественных показателей выполнения муниципального задания не более чем на 10%	1
		невыполнение муниципального задания более чем на 10% и/или несоответствие утвержденным стандартам качества	0
22.	<p>Научный потенциал руководителя, оптимизация управленческой деятельности:</p> <p>– наличие личных публикаций</p>	наличие личных публикаций	2
		отсутствие личных публикаций	0
	<p>– личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях городского, областного, федерального и международного уровней</p>	рост показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	2
		сохранение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	1
		снижение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	0
23.	<p>Размещение на сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности ОО, его регулярное обновление</p>	соответствие сведений нормативно закрепленным требованиям составляет 100%, регулярное обновление и пополнение	2
		соответствие сведений нормативно закрепленным требованиям составляет не менее 98%, нерегулярное обновление и пополнение	1
		соответствие сведений нормативно закрепленным требованиям составляет менее 98%.	0
24.	<p>Своевременная актуализация данных в АИС «Электронная школа»</p>	своевременно	1
		несвоевременно	0
25.	<p>Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав:</p> <p>– % укомплектованности педагогическими кадрами</p>	100%	2
		97% – 99%	1
		менее 97%	0
	<p>– % педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории</p>	выше городского уровня	2
		соответствует городскому уровню	1
		ниже городского уровня	0

	– % выполнения плана повышения квалификации педагогических работников	100%	2
		90 – 99%	1
		менее 90%	0
	– привлечение и сохранение молодых специалистов	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение или отсутствие показателя	0
	26. Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, грантах, проектах	наличие победителей и призеров на федеральном и региональном уровнях	2
		наличие победителей и призеров на муниципальном уровне	1
		отсутствие победителей и призеров	0
	27. Обобщение и распространение педагогическими работниками эффективной педагогической практики на различных уровнях	федеральный и региональный уровень	2
		муниципальный уровень	1
		отсутствие	0
	28. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, уровень решения конфликтных ситуаций: – отсутствие обоснованных обращений граждан в Комитет по образованию Администрации города Оленегорска и вышестоящие организации, результаты рассмотрения конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений и жалоб	2
		наличие обоснованных обращений и жалоб	0
	29. Исполнительская дисциплина: – качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и информации	отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации, соблюдение сроков предоставления отчетов и информации	2
		наличие обоснованных замечаний по ведению документации, нарушение сроков предоставления отчетов и информации	0
Создание условий для осуществления образовательной деятельности, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда:			
30.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, соблюдение санитарно-эпидемиологического благополучия, антитеррористической защищенности: – отсутствие замечаний контролирующих органов	отсутствие замечаний контролирующих органов	2
		наличие замечаний контролирующих органов	0
	– отсутствие травм среди обучающихся и работников во время образовательной деятельности	отсутствие травм	2
		наличие травм	0
31.	Динамика снижения потребления по всем видам топливно-энергетических ресурсов	положительная	2
		стабильная	1
		повышение потребления	0

результаты работы руководителям организаций дополнительного образования (ОДО) устанавливаются по следующим показателям эффективности деятельности организации и критериям оценки эффективности деятельности руководителя:

№ п/п	Целевые индикаторы и показатели	Критерии оценки	Кол-во баллов
1	2	3	4
Обеспечение качества и доступности дополнительного образования в ОДО			
1.	<p>Выполнение муниципального задания, соответствие предоставляемых услуг стандартам качества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – количественные и качественные показатели выполнения муниципального задания, отклонение фактических показателей от плановых, оценка соответствия предоставляемых услуг утвержденным стандартам качества 	выполнение муниципального задания в полном объеме и в соответствии со стандартами качества, выполнение общеобразовательных программ составляет 100%	2
		отклонения количественных и качественных показателей выполнения муниципального задания не более чем на 10%; выполнение общеобразовательных программ составляет 97 – 99%	1
		невыполнение муниципального задания более чем на 10% и/или несоответствие утвержденным стандартам качества; выполнение общеобразовательных программ составляет менее 97%	0
2.	<p>Реализация дополнительных общеобразовательных программ различной направленности (технической, естественнонаучной, физкультурно-спортивной, художественной, туристско-краеведческой, социально-гуманитарной)</p>	реализация программ всех направленностей	2
		реализация программ 4-5 направленностей	1
		реализация программ менее 4x направленностей	0
3.	<p>Реализация адаптированных дополнительных общеобразовательных программ различной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья</p>	наличие программ 4-х и более направленностей	2
		наличие программ 3-х и менее направленностей	1
		отсутствие программ	0
4.	<p>Результативность участия обучающихся в конкурсах, выставках, соревнованиях и других мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> – % победителей и призеров от общего количества участников от ОДО 	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	0
5.	<p>Уровень сохранности контингента обучающихся (в сравнении с предыдущим периодом)</p>	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	0
6.	<p>Охват детей программами дополнительного образования по договорам</p>	рост показателя	2
		сохранение показателя	1

	персонифицированного финансирования (в сравнении с предыдущим периодом)	снижение показателя	0
Организация инновационной деятельности, обновление содержания образовательной деятельности			
7.	Программа развития ОДО: -% достижения целевых показателей программы развития	95% и выше достижения целевых показателей программы развития	2
		менее 95% достижения целевых показателей программы развития	1
		отсутствие утвержденной и согласованной программы развития	0
8.	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, организация и проведение мероприятий по вопросам повышения качества предоставления услуг дополнительного образования: – наличие статуса и конкретные результаты работы за отчетный период (наименование, уровень, результат), количество, наименование мероприятия, уровень и дата проведения (количество баллов может суммироваться по каждому критерию)	наличие инновационной деятельности и мероприятий федерального и/или регионального уровней	2
		наличие инновационной деятельности и организационно-методических мероприятий муниципального уровня	1
		отсутствие инновационной деятельности	0
9.	Результативность участия в методических мероприятиях различного уровня: – % победителей, призеров от общего числа участников от организации	по итогам федеральных и /или региональных мероприятий	2
		по итогам муниципальных мероприятий	1
		отсутствие победителей и призеров	0
10.	Получение ОДО финансовой поддержки в форме субсидий, грантов и др. по итогам участия в федеральных, региональных и муниципальных конкурсных отборах (количество баллов может суммироваться по каждому критерию)	по итогам федеральных и /или региональных конкурсов	2
		по итогам муниципальных конкурсов	1
		отсутствие финансовой поддержки	0
Результативность управленческой деятельности			
11.	Эффективность деятельности органов управления ОДО: – перечень органов управления, эффективность их деятельности (количество заседаний и содержание решений), результаты участия органов управления ОДО в решении актуальных задач функционирования и развития ОДО	регулярность проведения заседаний, конкретные результаты участия в решении актуальных задач функционирования и развития ОДО	2
		регулярность проведения заседаний	1
		нерегулярность проведения заседаний при наличии органов управления, отсутствие органов управления	0
12.	Обеспечение доступности и открытости информации о деятельности ОДО: – количество выступлений в СМИ, наличие публичных докладов, отзывов о деятельности ОДО	рост показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	2
		сохранение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	1
		снижение показателя	0

		(в сравнении с предыдущим периодом)	
	<ul style="list-style-type: none"> – размещение информации об учреждении на официальном сайте www.bus.gov.ru 	своевременное размещение информации (не позднее 5 рабочих дней, следующих за днем принятия документов или внесения изменений в документы)	2
		несвоевременное размещение информации	0
13.	<p>Научный потенциал руководителя, оптимизация управленческой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие личных публикаций, личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях городского, областного, федерального и международного уровней 	рост показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	2
		сохранение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	1
		снижение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	0
	<ul style="list-style-type: none"> – актуализация данных при ведении автоматизированных электронных систем (АИС) 	своевременное обновление	2
		несвоевременное обновление	0
14.	<p>Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав:</p> <ul style="list-style-type: none"> – % укомплектованности педагогическими кадрами 	100%	2
		97% – 99%	1
		менее 97%	0
	<ul style="list-style-type: none"> – % педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории 	рост показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	2
		сохранение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	1
		снижение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	0
	<ul style="list-style-type: none"> – % выполнения плана повышения квалификации педагогических работников 	100%	2
		90 – 99%	1
		менее 90%	0
	<ul style="list-style-type: none"> – привлечение и сохранение молодых специалистов 	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение или отсутствие показателя	0
15.	<p>Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, уровень решения конфликтных ситуаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие обоснованных обращений граждан в Комитет по образованию Администрации города Оленегорска и вышестоящие организации, результаты рассмотрения конфликтных ситуаций 	отсутствие обоснованных обращений и жалоб	2
		наличие обоснованных обращений и жалоб	0
16.	Исполнительская дисциплина:	отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации, соблюдение сроков предоставления	2

	своевременное предоставление отчетности и информации	отчетов и информации	
		наличие обоснованных замечаний по ведению документации, нарушение сроков предоставления отчетов и информации	0
17.	Активное участие в общественной жизни города	участие в общественной жизни	2
		отсутствие участия	0

Социальные критерии

18.	Создание условий и привлечение в ОДО детей-инвалидов, детей с ОВЗ: – доля детей, охваченных дополнительным образованием, от общей численности детей-инвалидов и детей с ОВЗ в муниципальном образовании	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	0
19.	Организация каникулярного образовательного отдыха (учебно-тренировочные сборы, экспедиции, профильные смены и др.) обучающихся: – количество, наименование мероприятий	рост показателя	2
		сохранение показателя	1
		снижение показателя	0

Создание условий для осуществления образовательной деятельности, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда

20.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, соблюдение санитарно-эпидемиологического благополучия, антитеррористической защищенности	отсутствие замечаний контролирующих органов	2
		наличие замечаний контролирующих органов	0
21.	Травматизм: – отсутствие травм среди обучающихся и работников во время образовательной деятельности	отсутствие травм	2
		наличие травм	0
22.	Динамика снижения потребления по всем видам топливно-энергетических ресурсов	положительная	2
		стабильная	1
		повышение потребления	0

8. При установлении стимулирующих надбавок к должностным окладам за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы руководителям подведомственных муниципальных учреждений, выполняющим по отношению к образовательным организациям (учреждениям) функции, обеспечивающие выполнение условий управленческой и образовательной деятельности, эффективность деятельности оценивается по следующим показателям эффективности деятельности учреждения и критериям оценки эффективности деятельности:

– руководителя Муниципального учреждения "Информационно-методический центр":

№ п/п	Целевые индикаторы и показатели	Критерии оценки	Кол-во баллов
1	2	3	4
Качественное выполнение функций по обслуживанию образовательных организаций в соответствии с уставными задачами			

1.	<p>Оказание организационно-методической поддержки организациям, осуществляющим образовательную деятельность, в реализации государственной политики в сфере образования, совершенствовании профессиональной квалификации педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие обоснованных обращений (жалоб) руководителей образовательных организаций по поводу некачественного обслуживания 	отсутствие обоснованных обращений жалоб руководителей образовательных организаций	2
		наличие обоснованных обращений и жалоб	0
Создание условий для осуществления учреждением процесса обслуживания образовательных организаций, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда			
2.	<p>Создание условий для осуществления процесса обслуживания образовательных организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – материально-техническая, ресурсная обеспеченность учреждения 	рост показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	2
		сохранение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	0
	<ul style="list-style-type: none"> – своевременность выполнения поставленных задач, выполнение заявок организаций 	своевременно	2
		несвоевременно	0
3.	<p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, соблюдение санитарно-эпидемиологического благополучия, антитеррористической защищенности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний контролирующих органов 	отсутствие замечаний контролирующих органов	2
		наличие замечаний контролирующих органов	0
Результативность управленческой деятельности			
4.	<p>Кадровые ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – % укомплектованности кадрами в соответствии со штатным расписанием и направлением деятельности учреждения 	100%	2
		97% – 99%	1
		менее 97%	0
5.	<p>Обеспечение доступности и открытости информации о деятельности учреждения, оптимизация управленческой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – актуализация данных при ведение автоматизированных информационных систем, электронного документооборота 	ведется систематическая работа, данные актуальны	2
		работа не ведется систематически, данные не актуальны	0
	<ul style="list-style-type: none"> – размещение информации об учреждении на официальном сайте www.bus.gov.ru 	своевременное размещение информации (не позднее 5 рабочих дней, следующих за днем принятия документов или внесения изменений в документы)	2
		несвоевременное размещение информации	0
6.	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб)	отсутствие обоснованных обращений и жалоб	2

	граждан, уровень решения конфликтных ситуаций: – отсутствие обоснованных обращений граждан в Комитет по образованию Администрации города Оленегорска и вышестоящие организации, результаты рассмотрения конфликтных ситуаций	наличие обоснованных обращений и жалоб	0
7.	Исполнительская дисциплина: – качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и информации	отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации, соблюдение сроков предоставления отчетов и информации	2
		наличие обоснованных замечаний по ведению документации, нарушение сроков предоставления отчетов и информации	0
8.	Обеспечение организации методического сопровождения реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов	наличие показателя	2
		отсутствие показателя	0
9.	Обеспечение поддержки собственного интернет-сайта учреждения в актуальном состоянии	поддержка сайта в актуальном состоянии	2
		информация на сайте не актуализируется	0
10.	Активное участие в общественной жизни города	участие в общественной жизни	2
		отсутствие участия	0

– руководителя Муниципального учреждения "Контора хозяйственного обслуживания":

№ п/п	Целевые индикаторы и показатели	Критерии оценки	Кол-во баллов
1	2	3	4

Качественное выполнение функций по обслуживанию образовательных организаций в соответствии с уставными задачами

1.	Выполнение муниципального задания, соответствие выполняемых муниципальных работ стандартам качества: – количественные и качественные показатели выполнения муниципального задания, отклонение фактических показателей от плановых, соответствие работы стандартам качества (при наличии)	выполнение муниципального задания в полном объеме и в соответствии со стандартами качества	2
		отклонение количественных и качественных показателей выполнения муниципального задания не более чем на 10%	1
		невыполнение муниципального задания более чем на 10% и/или несоответствие утвержденным стандартам качества	0

Создание условий для осуществления учреждением процесса обслуживания образовательных организаций, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда

2.	Создание условий для осуществления процесса обслуживания образовательных организаций: – своевременное выполнение ремонтных работ на основании утвержденного графика	своевременно	2
		несвоевременно	0

	<ul style="list-style-type: none"> – своевременность выполнения поставленных задач, выполнение заявок организаций 	своевременно	1
		несвоевременно	0
3.	<p>Обслуживание образовательных организаций и учреждений системы образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение безаварийной работы образовательных организаций и учреждений системы образования 	отсутствие аварийных ситуаций	2
		наличие аварийных ситуаций	0
4.	<p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, соблюдение санитарно-эпидемиологического благополучия, антитеррористической защищенности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний контролирующих органов 	своевременно	1
		несвоевременно	0
5.	<p>Кадровые ресурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – % укомплектованности кадрами в соответствии со штатным расписанием и направлением деятельности учреждения 	отсутствие замечаний контролирующих органов	2
		наличие замечаний контролирующих органов	0
6.	<p>Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) обслуживаемых организаций, граждан, уровень решения конфликтных ситуаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие обоснованных обращений (жалоб) руководителей образовательных организаций, граждан в Комитет по образованию Администрации города Оленегорска и вышестоящие организации по поводу некачественного обслуживания; результаты рассмотрения конфликтных ситуаций 	отсутствие обоснованных обращений и жалоб	2
		наличие обоснованных обращений и жалоб	0
7.	<p>Исполнительская дисциплина:</p> <ul style="list-style-type: none"> – качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и информации 	отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации, соблюдение сроков предоставления отчетов и информации	2
		наличие обоснованных замечаний по ведению документации, нарушение сроков предоставления отчетов и информации	0

	– размещение информации об учреждении на официальном сайте www.bus.gov.ru	своевременное размещение информации (не позднее 5 рабочих дней, следующих за днем принятия документов или внесения изменений в документы)	2
		несвоевременное размещение информации	0
8.	Отсутствие штрафов ГИБДД	отсутствие штрафов	2
		наличие штрафов	0
9.	Своевременность выполнения технического обслуживания (ТО) транспортных средств	своевременно	2
		несвоевременно	0
10.	Активное участие в общественной жизни города	участие в общественной жизни	2
		отсутствие участия	0

– руководителя Муниципального автономного учреждения «Комбинат школьного питания» города Оленегорска»:

№ п/п	Целевые индикаторы и показатели	Критерии оценки	Кол-во баллов
1	2	3	4

Качественное выполнение функций по обслуживанию образовательных организаций в соответствии с уставными задачами

1.	Выполнение муниципального задания, соответствие предоставляемых услуг стандартам качества: – количественные и качественные показатели выполнения муниципального задания, отклонение фактических показателей от плановых, оценка соответствия предоставляемых услуг утвержденным стандартам качества	выполнение муниципального задания в полном объеме и в соответствии со стандартами качества	2
		отклонение количественных и качественных показателей выполнения муниципального задания не более чем на 10%	1
		невыполнение муниципального задания более чем на 10% и/или несоответствие утвержденным стандартам качества	0

Создание условий для осуществления учреждением процесса обслуживания образовательных организаций, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда

2.	Создание условий для осуществления процесса обслуживания образовательных организаций: – материально-техническая, ресурсная обеспеченность учреждения	рост показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	2
		сохранение показателя (в сравнении с предыдущим периодом)	0
	– своевременность выполнения поставленных задач	своевременно	2
		несвоевременно	0

3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, соблюдение санитарно-эпидемиологического благополучия, антитеррористической защищенности: – отсутствие замечаний контролирующих органов	отсутствие замечаний контролирующих органов	2
		наличие замечаний контролирующих органов	0
	– отсутствие производственных травм среди работников	отсутствие травм	1
		наличие травм	0
Результативность управленческой деятельности			
4.	Кадровые ресурсы: – % укомплектованности кадрами в соответствии со штатным расписанием и направлением деятельности учреждения	100%	2
		97% – 99%	1
		менее 97%	0
5.	Обеспечение доступности и открытости информации о деятельности учреждения, оптимизация управленческой деятельности: – актуализация данных при ведении автоматизированных информационных систем, электронного документооборота – размещение информации об учреждении на официальном сайте www.bus.gov.ru	ведется систематическая работа, данные актуальны	1
		работа не ведется систематически, данные не актуальны	0
		своевременное размещение информации (не позднее 5 рабочих дней, следующих за днем принятия документов или внесения изменений в документы)	2
		несвоевременное размещение информации	0
6.	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) обслуживаемых организаций, граждан, уровень решения конфликтных ситуаций: – отсутствие обоснованных обращений (жалоб) руководителей образовательных организаций, граждан в Комитет по образованию Администрации города Оленегорска и вышестоящие организации по поводу некачественного обслуживания; результаты рассмотрения конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений и жалоб	2
		наличие обоснованных обращений и жалоб	0
7.	Исполнительская дисциплина: – качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и информации	отсутствие обоснованных замечаний по ведению документации, соблюдение сроков предоставления отчетов и информации	2
		наличие обоснованных замечаний по ведению документации, нарушение сроков предоставления отчетов и информации	0
8.	Своевременное обновление и согласование	своевременно	2

	меню	несвоевременно	0
9.	Обеспечение поддержки собственного интернет-сайта учреждения в актуальном состоянии	поддержка сайта в актуальном состоянии	2
		информация на сайте не актуализируется	0
10.	Активное участие в общественной жизни города	участие в общественной жизни	2
		отсутствие участия	0

9. Выполнение целевых показателей оценивается в баллах. Размер стимулирующих надбавок за высокие результаты работы устанавливается пропорционально количеству баллов:

9.1. Размер стимулирующей надбавки руководителям дошкольных образовательных учреждений при общей сумме баллов:

- до 30 составляет до 40% от должностного оклада;
- от 31 до 50 составляет 41-70%;
- от 51 до 71 составляет 71-100%.

9.2. Размер стимулирующей надбавки руководителям общеобразовательных учреждений при общей сумме баллов:

- до 35 составляет до 40% от должностного оклада;
- от 35 до 55 составляет 41-70%;
- от 56 до 73 составляет 71-100%.

9.3. Размер стимулирующей надбавки руководителям учреждений дополнительного образования детей при общей сумме баллов:

- до 30 составляет до 40% от должностного оклада;
- от 31 до 40 составляет 41-70%;
- от 41 до 56 составляет 71-100%.

9.4. Размер стимулирующей надбавки руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска, при общей сумме баллов:

- до 10 составляет до 40% от должностного оклада;
- от 11 до 18 составляет 41-70%;
- от 19 до 24 составляет 71-100%.

10. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы к должностному окладу руководителю может быть снята или уменьшена в следующих случаях:

- снижение качественных показателей эффективности деятельности руководителя, в соответствии с которыми была установлена стимулирующая надбавка;
- применение к руководителю дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

11. Стимулирующая надбавка за почетные звания Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается руководителям учреждений в размере 10% от должностного оклада.

III. Условия премирования руководителей учреждений

12. Премия за основные результаты работы за год устанавливается по результатам работы руководителя за календарный год при наличии средств в фонде стимулирования руководителей, а также экономии фонда оплаты труда.

13. Основным условием для выплаты премии является:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

При установлении премии по итогам года учитывается положительная динамика достигнутых показателей деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом.

14. Размер премии по итогам года зависит от суммы средств фонда стимулирования руководителей, суммы экономии фонда оплаты труда, оставшихся на конец календарного года.

Премия по итогам года может быть установлена в процентном отношении к окладу или в абсолютных величинах и выплачивается в конце календарного года.

Премия по итогам года утверждается приказом Комитета по образованию Администрации города Оленегорска.

15. Премия за основные результаты работы за год руководителям могут не выплачиваться либо размер премии может быть уменьшен в случаях применения к руководителю дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и (или) снижение показателей эффективности деятельности учреждения по итогам года.

При принятии решения о невыплате премии за год или снижении размера премии за год указанным руководителям учитывается тяжесть и характер совершенного ими дисциплинарного проступка, степень вины, обстоятельства, при которых он совершен.

16. Руководителям учреждений могут выплачиваться единовременные премии и премии за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам различных мероприятий (разового характера). Данные премии устанавливаются приказом Комитета по образованию Администрации города Оленегорска в абсолютной величине (суммарном выражении).

17. Основным условием выплаты разовых премий за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам различных мероприятий (разового характера) является

участие руководителя в течение определенного периода времени в организации деятельности и (или) выполнении особо важных заданий и мероприятий с целью поощрения за оперативность и качественный результат деятельности. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам различных мероприятий (разового характера) выплачивается в пределах средств фонда стимулирования руководителя и максимальными размерами не ограничивается.

Руководителям учреждений может выплачиваться денежное вознаграждение при поощрении или награждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации или региональными нормативными правовыми актами.

18. Руководителям учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

– при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом Министерства просвещения Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Министерства образования и науки Мурманской области, других министерств и ведомств Мурманской области, муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией, – в размере, установленном соответствующими нормативными правовыми актами;

– при награждении Почетной грамотой Комитета по образованию Администрации города Оленегорска – 2000 рублей;

– при награждении Благодарственным письмом Комитета по образованию Администрации города Оленегорска – 1000 рублей;

– к праздничным дням (мужчинам – к Дню защитника Отечества, женщинам – к Международному женскому дню), профессиональным праздникам – до 3000 рублей;

– за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – до 5000 рублей.

Размер данных премий устанавливается в абсолютной величине (суммарном выражении) и должен быть одинаковым для всех руководителей в течение соответствующего календарного года.

19. Неиспользованные средства стимулирующего фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также перераспределены на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

20. Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

IV. Порядок определения стимулирующих надбавок к должностному окладу

21. Стимулирующие надбавки к должностным окладам руководителям учреждений устанавливаются Комитетом по образованию Администрации города Оленегорска в порядке, обеспечивающем демократический характер их установления.

22. Стимулирующие надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы к должностному окладу определяются комиссией, создаваемой Комитетом по образованию Администрации города Оленегорска (далее – Комиссия). В состав Комиссии по стимулированию труда руководителей входят специалисты Комитета по образованию Администрации города Оленегорска, высококвалифицированные работники учреждений системы образования, представители Оленегорской городской организации профсоюза работников народного образования и науки, представители муниципального Совета по образованию. Состав комиссии утверждается приказом Комитета по образованию Администрации города Оленегорска.

23. Заседания и решения Комиссии оформляются протоколами.

24. Решения Комиссии об установлении стимулирующих надбавок за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы к должностному окладу представляются в муниципальный Совет по образованию для согласования.

25. На основании решения муниципального Совета по образованию Комитет по образованию Администрации города Оленегорска издает приказ о выплате стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы к должностному окладу.

26. Стимулирующая надбавка к должностному окладу руководителю устанавливается 1 раз в год (на начало календарного года). При установлении стимулирующих надбавок к должностным окладам руководителям учреждений оценка их деятельности производится за прошедший период.

При установлении стимулирующих надбавок к должностным окладам руководителям специалист Комитета по образованию Администрации города Оленегорска (курирующий соответствующий тип учреждений) представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности руководителя учреждения за прошедший период, установленных в разделе 2.

По каждому из представленных показателей качества деятельности руководителя комиссией присваивается от 0 до 2 баллов, при этом учитывается положительная динамика достигнутых показателей:

- 2 – показатель эффективен;
- 1 – показатель недостаточно эффективен;
- 0 – показатель не эффективен или отсутствует.

27. Стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных величинах (суммарном выражении).

28. Вопрос о снижении размера стимулирующей надбавки к должностному окладу при наступлении обстоятельств, перечисленных в пункте 10 настоящего Положения, также рассматривается на заседании комиссии по стимулированию труда руководителей и согласовывается муниципальным Советом по образованию.

Стимулирующая надбавка к должностному окладу может быть снята или ее размер уменьшен как на срок одного месяца, так и на иной срок до установления надбавок на новый период.