

**СОГЛАСОВАНО:**  
Начальник Управления культуры  
Администрации города Екатеринбурга

\_\_\_\_\_ Т.Л. Ярошевская  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Директор МБОУК ДОД ЕДШИ № 2



\_\_\_\_\_ И.Р. Фаворская  
Приказ от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**План мероприятий (дорожная карта)  
по повышению эффективности деятельности  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного  
образования детей «Екатеринбургская детская школа искусств №2» на 2013 – 2018 годы  
(с изменениями)**

Екатеринбург, 2015

**Содержание:**

**Глава 1.**

**Общее описание «дорожной карты» МБОУК ДОД «Екатеринбургская детская школа искусств №2».....3**

**Глава 2.**

**Основные количественные характеристики МБОУК ДОД «Екатеринбургская детская школа искусств № 2» ..... 5**

**Глава 3.**

**Мероприятия по повышению эффективности и качества услуг в МБОУК ДОД «Екатеринбургская детская школа искусств №2» соотнесенные с этапами перехода к «эффективному контракту» .....6**

**Глава 4.**

**Показатели повышения эффективности и качества услуг в МБОУК ДОД «Екатеринбургская детская школа искусств №2», соотнесенные с этапами перехода к «эффективному контракту» .....10**

**Глава 5.**

**Показатели повышения средней заработной платы педагогических работников МБОУК ДОД «Екатеринбургская детская школа искусств №2» .....11**

## **Глава 1. Общее описание «дорожной карты» МБОУК ДОД «Екатеринбургская детская школа искусств № 2» (далее Школа)**

1. План мероприятий по повышению эффективности деятельности Школа (далее – «дорожная карта») разработан для формирования эффективных условий и создания средств решения актуальных задач и проблем в сфере начального художественного образования детей, повышения уровня развития культурной среды, мобилизации имеющихся ресурсов для повышения востребованности образовательных услуг в сфере культуры населением муниципального образования «город Екатеринбург». «Дорожная карта» разработана на основании и в соответствии со следующими документами:

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры»;
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 12.09.2013 № 3200 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в сфере образования, направленные по повышению эффективности и качества услуг в сфере образования в муниципальном образовании «город Екатеринбург» (дорожной карты) на 2013-2018 годы»;
- Постановление Администрации города Екатеринбурга от 18.11.2013 № 3900 «Об утверждении плана мероприятий по повышению эффективности сферы культуры в муниципальном образовании «город Екатеринбург» (дорожной карты) на 2013-2018 годы» (в редакции Постановления Администрации города Екатеринбурга от 10.06.2014г. №18-18-01.
- Уставом Школы.

2. Реализация «дорожной карты» Школы направлена на достижение следующих целей:

1) повышение качества жизни населения муниципального образования «город Екатеринбург» путем предоставления возможности саморазвития через занятия художественным творчеством, воспитание подрастающего поколения в духе культурных традиций страны, создание условий для развития творческих способностей и социализации современной молодежи, гражданского и патриотического воспитания, самореализации и духовного обогащения творчески активной части населения, межнационального культурного обмена;

2) обеспечение достойной оплаты труда работников Школы;

3) сохранение и развитие кадрового потенциала Школы;

4) создание благоприятных условий для развития сферы культуры в муниципальном образовании «город Екатеринбург», повышения востребованности образовательных услуг.

3. Сроки реализации «дорожной карты» - 2013 - 2018 годы.

4. В качестве контрольных показателей успешной реализации «дорожной карты» определены следующие показатели:

1) доведение средней заработной платы работников Школы до размеров, установленных Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 12.09.2013 № 3200 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в сфере образования, направленные по повышению эффективности и качества услуг в сфере образования в муниципальном образовании «город Екатеринбург» (дорожной карты) на 2013-2018 годы»;

2) развитие системы художественного образования детей и повышение качества образовательных услуг;

3) повышение уровня творческого развития учащихся Школы, уровня подготовки компетенций;

4) увеличение количества участников творческих и социокультурных мероприятий;

5) повышение уровня удовлетворенности граждан качеством предоставления муниципальных услуг в сфере начального художественного образования детей.

## Глава 2. Основные количественные характеристики Школы

№ строки	Наименование показателя	Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Численность детей в возрасте 5–18 лет, получающих услуги дополнительного образования в Школе в том числе:	человек	751	711	708	709	715	715
1.1	Численность детей в возрасте от 6,5 до 17 лет, обучающихся в Школе по дополнительным образовательным программам за счет бюджетных ассигнований	человек	292	296	293	292	297	297
1.2	Численность детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся в Школе по платным образовательным программам	человек	459	415	415	417	418	418
2	Общее количество педагогических работников	человек	18	22	23	23	23	23
3	Количество педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию	человек	17	18	20	21	21	22

## Глава 3. Мероприятия по повышению эффективности и качества услуг в Школе, соотнесенные с этапами перехода к «эффективному контракту»

№ строки	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Показатели
1	2	3	4	5
Расширение потенциала системы дополнительного образования детей				
1	Организация реализации программ (проектов) развития Школы:	Директор школы	2014–2018 годы	не менее 290 детей и подростков ежегодно будут привлечены к участию в творческих мероприятиях
1.1	реализация в Школе программ (проектов) развития	Директор школы	2014–2018 годы	

1	2	3	4	5
1.2	организация мониторинга и оценки эффективности реализации программы (проекта) развития Школы	Директор школы	2014–2018 годы	мониторинг эффективности реализации в Школе дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ и общеразвивающих программ по реализуемым направлениям
2	Совершенствование организационно-экономических механизмов обеспечения доступности услуг дополнительного образования детей:	Директор школы	2016 год	охват детей в возрасте 5 - 18 лет программами: дополнительными предпрофессиональными общеобразовательными программами, общеобразовательными программами дополнительного образования по направлениям
2.1	применение современных региональных и муниципальных моделей организации дополнительного образования детей	Директор школы	2015–2017 годы	охват детей в возрасте 5 - 18 лет программами: дополнительными предпрофессиональными общеобразовательными программами, общеразвивающими программами по реализуемым направлениям
3.	Создание условий для использования ресурсов негосударственного сектора в предоставлении услуг дополнительного образования детей:	Директор школы	2014–2018 годы	охват детей в возрасте 5 - 18 лет программами: дополнительными предпрофессиональными общеобразовательными программами, общеразвивающими программами по реализуемым направлениям
3.1.	организация разработки и апробации моделей использования ресурсов негосударственного сектора в предоставлении услуг дополнительного образования детей	Директор школы	2014–2018 годы	методические рекомендации по использованию ресурсов негосударственного сектора в предоставлении услуг дополнительного образования детей
4.	Организация внедрения системы оценки качества дополнительного образования детей	Директор школы	2014 год	осуществление оценки деятельности Школы, сотрудников и основных категорий работников на основании показателей эффективности деятельности
4.1.	организация разработки показателей эффективности деятельности работников, в том числе в связи с использованием для	Директор школы	2014 год	нормативный правовой акт, утверждающий порядок формирования муниципального задания, установленного

1	2	3	4	5
	дифференциации заработной платы педагогических работников, в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными Министерством образования и науки Российской Федерации			Управлением культуры Администрации города Екатеринбурга.
5.	Реализация Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов	Директор школы	2014–2018 годы	не менее 109 детей и подростков ежегодно будут привлечены к участию в конкурсных творческих мероприятиях
6.	Организация внедрения механизмов «эффективного контракта» с педагогическими работниками школы:	Директор школы	2014 год	отношение среднемесячной заработной платы педагогов школы к среднемесячной заработной плате преподавателей в Свердловской области
6.1.	организация апробации моделей «эффективного контракта» в соответствии с методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации	Директор школы	2014–2015 годы	методические рекомендации по введению в действие апробированной модели "эффективного контракта" в Школе в соответствии с методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации
6.2.	организация планирования дополнительных расходов местных бюджетов на повышение оплаты труда педагогических работников школы	Директор школы	2014–2018 годы	повышение оплаты труда работников Школы в соответствии с законом Свердловской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год
7.	Организация внедрения механизмов «эффективного контракта» с директором школы	Управление культуры Администрации города Екатеринбурга, Директор школы	2014–2018 годы	отношение среднемесячной заработной платы педагогов Школы к среднемесячной заработной плате педагогов в Свердловской области
7.1.	проведение аттестации педагогических работников школы с последующим переводом их на «эффективный контракт»	Директор школы	2014–2018 годы	доля педагогических работников Школы, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая квалификационная категория

1	2	3	4	5
7.2.	организация проведения работы по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с директором школы в соответствии с типовой формой договора	Управление культуры Администрации города Екатеринбурга, Директор школы	2014–2015 годы	трудоустройство с директором Школы в соответствии с типовой формой договора
7.3.	осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию расходов по оплате труда вспомогательного, административно-управленческого персонала школы	Директор школы	2014–2015 годы	отношение среднемесячной заработной платы педагогов Школы к среднемесячной заработной плате педагогов в Свердловской области; дифференциация оплаты труда вспомогательного, административно-управленческого персонала исходя из предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда Школы, не более 40 процентов
7.4.	обеспечение контроля выполнения в полном объеме мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда директора, с учетом установленных предельных соотношений средней заработной платы руководителя школы и средней заработной платы работников школы, включая предоставление им сведений о доходах и имуществе и размещение этих данных в системе Интернет	Управление культуры Администрации города Екатеринбурга, Директор школы	2014–2018 годы	трудоустройство с директором Школы, заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, размещение в сети Интернет сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера директора (100 процентов), направление запросов, поддержание установленного уровня соотношения средней заработной платы директора Школы и средней заработной платы работников Школы
8.	Обеспечение качества кадрового состава Школы:	Директор школы	2014–2018 годы	80% педагогов имеют высшую и первую категории



1	2	3	4	5
8.1.	организация информационного сопровождения мероприятий по введению «эффективного контракта» в школе с участием Совета школы, Общего собрания трудового коллектива (организация проведения разъяснительной работы в трудовом коллективе, публикации в СМИ, проведение семинаров и другие мероприятия)	Директор школы	2014–2018 годы	отношение среднемесячной заработной платы педагогов Школы к среднемесячной заработной плате педагогов в Свердловской области;

#### **Глава 4. Показатели повышения эффективности и качества услуг в Школе, соотнесенные с этапами перехода к «эффективному контракту»**

№ строки	Наименование показателя	Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Результаты
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Численность детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся в Школе по дополнительным образовательным программам за счет бюджетных ассигнований	человек	292	296	293	292	297	297	не менее 290 детей в возрасте от 5 до 18 лет будут получать услуги дополнительного образования
2	Количество обучающихся школы, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях	человек	292	296	293	292	297	297	не менее 98 % детей и подростков ежегодно будут привлечены к участию в творческих мероприятиях
3	Количество обучающихся школы, привлекаемых к участию в конкурсных творческих мероприятиях	человек	250	253	253	252	256	256	не менее 85 % детей и подростков ежегодно будут привлечены к участию в конкурсных творческих мероприятиях
4	Количество обучающихся, занявших призовые места на конкурсах, смотрах и других творческих мероприятиях (не ниже городского уровня)	человек	107	108	109	109	110	110	не менее 42% детей и подростков ежегодно будут привлечены к участию в конкурсных творческих мероприятиях

## Глава 5. Показатели повышения средней заработной платы педагогических работников Школы

№	Наименование	2013 факт	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Норматив числа детей и молодежи в возрасте от 5 до 18 лет (не включая 18-летних) на педагогического работника (по среднесписочной численности работников)	39,5	32,3	32,3	32,2	32,5	32,5
2.	Число получателей услуг, чел.	751	711	708	709	715	715
3.	Среднесписочная численность работников Школы, чел.	19	22	23	23	23	23
4.	Численность населения муниципального образования, чел.	1429400,0	1429400,0	1429400,0	1429400,0	1429400,0	1429400,0
5.	Соотношение средней заработной платы отдельной категории работников и средней заработной платы в субъекте Российской Федерации						
6.	По Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, %	X	80,0	85,0	90,0	95,0	100,0
7.	По плану мероприятий (“дорожной карте”) “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры”, %	X	80,0	85,0	90,0	100,0	100,0
8.	По муниципальному образованию, %	X	80,0	85,0	90,0	100,0	100,0
	По учреждению, %	X	81,7	85,0	90,0	100,0	100,0
9.	Средняя заработная плата работников по субъекту Российской Федерации, руб.	29946,0	32751,0	35657,0	38841,0	42847,0	47018,0
10.	Темп роста к предыдущему году, %	X	109,4	108,9	108,9	110,3	109,7
11.	Среднемесячная заработная плата работников учреждений культуры муниципального образования, рублей	25601,6	26765,3	30308,5	34956,9	42847,0	47018,0
12.	Темп роста к предыдущему году, %	X	109,4	108,9	108,9	110,3	109,7
13.	Доля от средств от приносящей доход деятельности в фонде заработной платы по работникам учреждений культуры, %	X	32,7	32,7	32,7	32,7	32,7
14.	Размер начислений на фонд оплаты труда, %	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
15.	Фонд оплаты труда с начислениями, млн. рублей	7,6	9,2	10,4	12,0	14,7	16,2
16.	Прирост фонда оплаты труда с начислениями к 2013 г., млн. руб. *, в том числе	X	1,6	2,8	4,4	7,1	8,6

17.	В том числе:						
18.	за счет средств консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации, включая дотацию из федерального бюджета, млн. руб.	X	1,1	1,9	3,0	4,8	5,8
19.	включая средства, полученные за счет проведения мероприятий по оптимизации, из них:	X	0,5	0,8	1,3	2,1	2,6
20.	от реструктуризации сети, млн. рублей	X	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
21.	от оптимизации численности персонала, в том числе административно-управленческого персонала, млн. рублей	X	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
22.	от сокращения и оптимизации расходов на содержание учреждений, млн. рублей	X	0,5	0,8	1,3	2,1	2,6
23.	за счет средств от приносящей доход деятельности, млн. рублей	X	0,5	0,9	1,4	2,3	2,8
24.	за счет иных источников (решений), включая корректировку местного бюджета на соответствующий год, млн. рублей	X	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
25.	Итого, обмен средств, предусмотренный на повышение оплаты труда, млн. руб. (стр. 17+22+23)	X	1,6	2,8	4,4	7,1	8,6
26.	Соотношение объема средств от оптимизации к сумме объема средств, предусмотренного на повышение оплаты труда, % (стр. 19/стр. 25*100%)	X	31,3	28,6	29,5	29,6	30,2