



Российская Федерация  
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛОТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 08.04.2024 № 250  
п. Волот

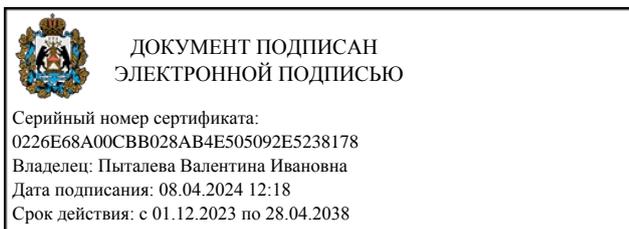
Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волотовская детская школа искусств»

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Волотовского муниципального округа от 20.03.2024 № 189 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Волотовским муниципальным округом»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волотовская детская школа искусств».
2. Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
3. Опубликовать постановление в муниципальной газете «Волотовские ведомости» и разместить на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Заместитель Главы  
Администрации



В.И. Пыталева

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волотовская детская школа искусств»

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волотовская детская школа искусств» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Волотовского муниципального округа от 20.03.2024 № 189 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Волотовским муниципальным округом» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волотовская детская школа искусств» (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, работников и рабочих учреждения) устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Оплата труда работников учреждения состоит из:

окладов (должностных окладов) (далее – оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:  
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
премиальные выплаты по итогам работы.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается в размере до 40% от общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждений определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.8. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения, по согласованию с Администрацией Вологовского муниципального округа (далее – Учредитель), и включает в себя все должности работников (профессий рабочих) учреждения.

Копия утвержденного штатного расписания, изменения, вносимые в штатное расписание, направляются руководителем учреждения в отдел муниципальной службы и кадровой работы Администрации муниципального округа (далее – кадровая служба) в течение 3 рабочих дней с момента утверждения.

## **2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения**

2.1. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Месячная заработная плата руководителя учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере и составляет 16724 рублей.

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев ежегодно устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель учреждения и главный бухгалтер.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.3. Оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности – 10 % оклада;

за почетное звание «Почетный работник» по профилю профессиональной деятельности – 15 % оклада;

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности – 20 % оклада;

за высокие результаты работы при организации и проведении мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставами – до 100 % оклада, на основании оценки эффективности деятельности учреждения, согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Оценочная комиссия, созданная Учредителем, рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения

целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения проводится комиссией учреждения.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений.

2.4.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации – в размере 20 % от оклада;

при поощрении Президентом Российской Федерации – в размере 25 % от оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере 25 % от оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размере 30 % от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере 10 % от оклада.

2.4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет	-	10 % оклада
от 5 до 10 лет	-	15 % оклада
от 10 до 15 лет	-	20 % оклада
свыше 15 лет	-	30 % оклада

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав и положение о которой утверждаются приказом руководителя учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:  
время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общеотраслевых профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается Учредителем.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия – со дня представления этих документов.

При увольнении руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет исчисляется пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Повышающий коэффициент к окладу руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 0,25. Перечень должностей работников учреждений, расположенных в сельской местности, определен приложением № 2 к настоящему Положению. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4.4. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

### **3. Оплата труда работников учреждения, занимающих должности работников образования (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)**

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности работников образования (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения), (далее – по разделу педагогические работники учреждения), в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ), утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» составляют:

№	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1	ПКГ «Должности педагогических работников»: преподаватель, концертмейстер	8308

3.2. Педагогическим работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу.

Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказами руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного работника.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за осуществление научно-методической работы, профессиональное мастерство, наставничество, с учетом других факторов.

Педагогическим работникам учреждений, выполняющим работу по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 0,25 – высшая квалификационная категория;
- 0,2 – первая квалификационная категория;
- 0,1 – вторая квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию учитывается при расчете оплаты для преподавателей и концертмейстеров за педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке, образуя итоговую стоимость педагогического часа

соответствующего квалификационной категории преподавателей или концертмейстеров.

Педагогическим работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,25. Перечень должностей работников учреждений, расположенных в сельской местности, определен приложением № 2 к настоящему Положению. Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам учреждений, расположенных в сельской местности, учитывается при расчете оплаты для преподавателей и концертмейстеров за педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке, образуя итоговую стоимость педагогического часа. Применение вышеуказанного повышающего коэффициента не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Педагогическим работникам учреждений также может быть установлен повышающий коэффициент к окладу за:

- заведование кабинетами – от 0,2 до 1;
- руководство творческими коллективами, любительскими объединениями и др. – от 0,2 до 1;
- подготовку стипендиатов – от 0,1 до 0,2 за одного обучающего стипендиата (областной – 0,1; федеральный – 0,2);
- работу с учащимися подготовительного отделения детской школы искусств – до 0,05;
- качество выполняемой работы – до 1,00.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности – 10 % оклада;

за почетное звание «Почетный работник» по профилю профессиональной деятельности – 15 % оклада;

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности – 20 % оклада;

за качественную организацию и проведение мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставами – до 200 % оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение педагогических работников учреждений.

3.4.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации – в размере 20 % от оклада;  
при поощрении Президентом Российской Федерации – в размере 25 % от оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере 25 % от оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размере 30 % от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере 10 % от оклада.

3.4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут производиться в порядке, установленном приказом учреждения, в размере до 30 процентов оклада. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляются ежемесячно комиссией по установлению стажа, состав и положение о которой утверждается руководителем учреждения;

3.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

#### **4. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих**

4.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) и составляют:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Минимальный размер оклада (руб.)
1 разряд	7940
2 разряд	8232
3 разряд	8527
4 разряд	8821
5 разряд	9115
6 разряд	9691
7 разряд	10298
8 разряд	10879

4.2. Рабочим учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 3,0.

Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом учреждений в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретных рабочих учреждений.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Рабочим учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов;

- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим учреждения, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в пределах до 0,3.

4.3. Выплаты компенсационного характера рабочим учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 5 процентов оклада по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер выплат устанавливается в процентном отношении к окладу работников учреждений по основному месту работы. Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере:

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

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

5.4. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждений и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – Учредителем и устанавливается распоряжением Администрации муниципального округа;

в отношении других работников учреждений – руководителями учреждения и устанавливается приказами руководителя учреждения.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается, выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – Учредителем и устанавливается распоряжением Администрации муниципального округа;

в отношении работников учреждения – руководителем учреждения и устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждений, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка директоров учреждений, работников учреждений.

## **7. Порядок премирования работников учреждения**

7.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение № 3 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

7.2. Оценка эффективности деятельности руководителя учреждения проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

7.3. Премии руководителям учреждений начисляются по результатам работы ежеквартально персонально на основании протокола заседания оценочной комиссии при наличии фонда оплаты труда.

7.4. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности (приложение № 3 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц. Показатели эффективности деятельности работников учреждений и критерии оценки их деятельности могут быть расширены, скорректированы с учетом специфики деятельности учреждения правовым актом учреждения.

7.5. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, его работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

7.6. Руководитель учреждения ежеквартально готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения (далее – отчет) и направляют его в оценочную комиссию в срок до 20 числа месяца следующего за отчетным периодом по форме в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

7.7. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения – утверждаются Учредителем;

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения – утверждаются правовым актом учреждения.

7.8. Оценочная комиссия, созданная Учредителем, рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности

деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов (100 баллов), которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %.

7.9. По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная Учредителем, готовит предложения о премировании (невыплате премии) руководителя (руководителю) учреждения. При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.

7.10. На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителей учреждений – Учредителем и оформляется распоряжением Администрации муниципального округа;

в отношении других работников учреждения – руководителем учреждения и оформляются приказами руководителя учреждения.

7.11. При наличии экономии по фонду оплаты труда руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру выплачивается премия по итогам работы за год, максимальными размерами не ограничивается.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Волотовская детская школа искусств»

**Перечень  
должностей (профессий) работников, относимых к административно-  
управленческому и вспомогательному персоналу Муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного образования «Волотовская  
детская школа искусств»**

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волотовская детская школа искусств»:

1. Директор
2. Главный бухгалтер

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волотовская детская школа искусств»

1. Уборщик

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Волотовская детская школа искусств»

**Перечень  
должностей работников учреждений, расположенных в сельской  
местности, имеющих право на повышающий коэффициент к окладу**

1. Руководители:

- 1.1. Руководитель;
- 1.2. Главный бухгалтер;

II. Специалисты:

- 2.1. Преподаватель;
- 2.2. Концертмейстер.

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников Муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Волотовская детская школа искусств»

**Перечень  
показателей эффективности деятельности Муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования «Волотовская детская школа  
искусств» и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Показатель измерения	Количество баллов
<b>1. Основная деятельность учреждения Максимум - 20 баллов</b>				
1.1.	Наличие и актуальное состояние нормативно – правовой базы учреждения	Приведенные в соответствие с законодательством локальные акты учреждения (Устав, коллективный договор, годовой план, должностные инструкции сотрудников, правила внутреннего распорядка, паспорт безопасности и др.)	Все документы актуальны – 6 баллов; Нет – 0 баллов	6 баллов
1.2.	Своевременное проведение ремонтных работ и приобретение нового оборудования за счет всех источников доходов	Проведение необходимых ремонтных работ в помещениях учреждения, приобретение музыкальных инструментов, нотной литературы, оборудования для художественного отделения, костюмов для коллективов и др.	Своевременное проведение ремонтных работ – 3 балла Приобретения – 3 балла Нет – 0 баллов	6 баллов
1.3.	Доля учащихся, посещающих учебные занятия в полном объеме, согласно расписанию занятий (отсутствие по уважительной причине)	Подтверждающие документы	Выполнение в объеме более 95 % - 5 баллов Нет – 0 баллов	5 баллов

1.4.	Организация мероприятий, направленных на обмен опытом с учреждениями дополнительного образования других районов (округов), организация участия учащихся школы в подобных мероприятиях, проводимых учреждениями других муниципалитетов	Подтверждающие документы, ссылки	Да – 3 балла Нет – 0 баллов	3 балла
2. Выполнение учреждением целевых показателей Максимум – 16 баллов				
2.1.	По показателю: средней заработной платы педагогических работников учреждения, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	Рост средней заработной платы педагогических работников учреждения в соответствии с целевым показателем, утвержденным министерством культуры Новгородской области за отчетный период	Показатель выполнен - 5 баллов Показатель не выполнен – 0 баллов	5 баллов
2.2.	Выполнение учреждением целевых показателей национального проекта «Культура», приоритетных национальных проектов, кластерных проектов	Подтверждающие документы, ссылки на проекты: «Культура» «Творческие люди» «Творческая молодежь» «Арт – кластер «Старорусский», «Культура для школьников» и др. по мере возникновения	Все установленные показатели выполнены на 100 % - 3 балла, Показатели выполнены от 75 до 50-% - 1 балл, Показатели выполнены менее чем на 50% - 0 баллов	3 балла
2.3.	Выполнение учреждением целевых показателей муниципальной программы «Развитие	Выполнение целевых показателей подпрограммы, соответствующей учреждению за	Все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 5 баллов; установленные	5 баллов

	культуры Волотовского муниципального округа»	отчетный период	показатели выполнены в объеме от 75% до 100% - 1 балл; установленные показатели выполнены в объеме менее 75 % – 0 баллов	
2.4.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Наличие записей в книге отзывов учреждения; Итоги мониторинга на удовлетворенность граждан услугами дополнительного образования в сфере культуры	Отсутствие жалоб - 3 балла; Наличие обоснованных жалоб – 0 баллов	3 балла
<b>3. Обеспечение информационной открытости учреждения</b> Максимум - 6 баллов				
3.1.	Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленной учреждением или корреспондентами СМИ, статьи в печатных СМИ, теле и радио передачи не менее 1 раза в квартал	Наличие архива газетных публикаций о деятельности учреждения, наличие информации в группах в Контакте (в группах «Администрация Волотовского муниципального округа», «Волот», «Волот – онлайн») за отчетный период	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов	2 балла
3.2.	Наличие собственного Интернет- сайта	Наличие сайта учреждения и постоянное его пополнение	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов	2 балла
3.3.	Своевременная актуализация предоставляемой информации на сайте bus.gov.ru	Периодичность представления информации	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов	2 балла
<b>4. Осуществление инновационной деятельности</b> Максимум – 8 баллов				
4.1.	Результативность участия учреждения в конкурсах на	Наличие подтверждающих документов	Наличие поддержанных проектов – 5 баллов;	5 баллов

	получение грантовой и иной финансовой поддержки для развития учреждения		Отсутствие поддержанных проектов – 0 баллов	
4.2.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик	Подтверждающие факты	Да – 3 балла Нет – 0 баллов	3 балла
5. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения Максимум - 32 балла				
5.1.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчётном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчетный период	Данные бухгалтерского отчета	Наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня – 2 балла; Снижение размера средней заработной платы – 0 баллов	2 балла
5.2.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности	Отчет по бланкам строгой отчетности, наличие плана мероприятий по привлечению внебюджетных средств и их расходованию	Поступление доходов: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года не менее 10 % – 15 баллов; - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года более 3 % - 5 баллов; - на уровне прошлого года – 1 балл; - со снижением к уровню предыдущего года – 0 баллов	15 баллов

	информации об услугах учреждений культуры)			
5.3.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных Учредителем, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Замечания контролирующих органов по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности; своевременное и качественное представление финансовых документов, финансовой и другой отчетности (текущей, квартальной, годовой)	Нарушения отсутствуют – 3 балла; Выявлены нарушения – 0 баллов	3 балл
5.4.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	Не допущение просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Задолженность отсутствует – 3 балла; Задолженность есть – 0 баллов	3 балла
5.5.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели, а также государственного имущества, установленных Учредителем, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Наличие всех необходимых документов, подтверждающих целевое использование	Отсутствуют – 2 балла; Имеют место – 0 баллов	2 балла
5.6.	Обеспечение сохранности муниципального имущества	Содержание имущества в надлежащем состоянии	Имеется в надлежащем состоянии – 2 балла; Нет – 0 баллов	2 балла
5.7.	Исполнение распоряжений, поручений Учредителя, своевременное представление достоверной статистической и	Отсутствие обоснованных жалоб на действия руководителя; своевременность и качество предоставления запрашиваемой	Исполнение распоряжений, поручений, представление информации в установленный срок – 3 балла; неисполнение	3 балла

	иной отчетности, информации по запросам	информации; выполнение руководителем обязанностей по трудовому договору.	распоряжений, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – 0 баллов	
5.8.	Дисциплинарные взыскания	Подтверждающие документы	Отсутствуют – 2 балла Имеются – 0 баллов	2 балла
6. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами Максимум - 18 баллов				
6.1.	Укомплектованность учреждения работниками	Соответствие штатного расписания с нормами труда	Укомплектовано на 75-100 % - 5 баллов; Укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	5 баллов
6.2.	Доля специалистов с профильным образованием	Подбор квалифицированных кадров	Доля 75% и более – 5 баллов; Доля от 60% до 75 % – 2 балла; Доля от 50% до 60% – 1 балл; Доля до 50% – 0 баллов	5 баллов
6.3.	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	Наличие и выполнение плана профессиональной переподготовки кадров учреждения	Доля 20% и более – 3 балла; Доля от 15% до 20 % – 2 балла; Доля от 5% до 15% – 1 балл; Доля до 5 % – 0 баллов.	3 балла
6.4.	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования	Проведение мероприятий в соответствии с законодательством	Да – 3 балла; Нет – 0 баллов	3 балла

	(диспансеризации), профилактических прививок и др.			
6.5.	Проведение работы по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.	Разработаны и доведены до работников критерии оценки и результативности их деятельности	«Эффективные» контракты заключены со всеми работниками – 2 балла; «Эффективные» контракты заключены не со всеми работниками (либо не заключены) – 0 баллов	2 балла
ВСЕГО				100 баллов