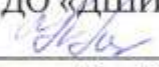


Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Детская школа искусств имени С.В. Рахманинова»

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома  
МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова»  
  
Н.А. Михайлова  
«08» сентября 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

МАУ ДО "ДШИ им.С.В.Рахманинова"  
  
Л. В. Гуськова  
«08» сентября 2021 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

(с изменениями на 01 сентября 2021г.)

г. Старая Русса  
2021

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств имени С.В.Рахманинова» устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова» (далее – учреждения) и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Типовым положением «Об оплате труда работников автономных образовательных учреждения, подведомственных комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района», утвержденным Приказом комитета культуры Администрации Старорусского муниципального района от 29.08.2014 № 43-ОД и Приказом комитета культуры Администрации Старорусского муниципального района от 30.05.2019 №25-ОД "О внесении изменений в Типовое положение об оплате труда работников автономных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района".

**1.2.** Система оплаты труда работников 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 представительного органа работников.

**1.3.** Оплата труда работников учреждения состоит из:

- окладов (должностных окладов, тарифной ставки) (далее оклад);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- премиальных выплат.

**1.4.** Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

**1.5.** К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, 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 учреждения 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 работы, выслугу лет в культуре.

**1.7.** Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения определен в приложении 1 к настоящему положению.

**1.8.** Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**1.9.** Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц - 15 и 30 числа.

## **2. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения**

**2.1.** Размер оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Директору учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу.

Размер оклада директора учреждения увеличивается на повышающий коэффициент к окладу путем суммирования по следующим критериям:

Наименование критерия	Размер коэффициента кратности
1. Количество учащихся (слушателей) чел.	
до 200	0,1
от 201 до 300	0,2
от 301 до 400	0,3
от 401 до 500	0,4
от 501 и выше	0,5
2. Среднесписочная численность (чел)	
до 25	0,1
От 26 до 50	0,2
От 51 до 75	0,3
От 76 до 100	0,4
От 101 и выше	0,5

**2.2.** Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год ежегодно устанавливается комитетом культуры в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Расчет средней заработной платы работников учреждения производится без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

Условия оплаты труда директора 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.** Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

**2.4.** В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

**2.5.** Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом директора на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

**2.6.** При установлении выплат стимулирующего характера директору учреждения в качестве показателя эффективности его работы по решению комитета культуры может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

**2.7.** Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу

**2.7.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в следующих размерах:

- за почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности – 10% оклада;
- за осуществление методической работы, профессиональное мастерство, наставничество – до 50 % оклада;
- за развитие платных услуг – до 40 % оклада.

Выплата за почетное звание устанавливается только по основной работе.

**2.7.2. Выплаты за качество оказываемых образовательных услуг (выполняемых работ), выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (мероприятий)** выплачиваются в размере до 200 % оклада с учетом интенсивности и напряженности работы, организацию и участие в различных мероприятиях по направлению деятельности учреждения в соответствии с Уставом.

Выплата за качество и выплаты за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как единовременно, так и ежемесячно в пределах соответствующего финансового года.

**2.7.3 Выплаты за стаж работы, выслугу лет в культуре** выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 10 % оклада;
- от 3 до 6 лет - 15 % оклада;

- от 6 до 10 лет - 20 % оклада;
- свыше 10 лет - 30 % оклада.

Установление стажа работы директору, дающего право на получение выплаты, осуществляется на основании приказа комитета культуры.

Установление стажа работы заместителям директора и главному бухгалтеру, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав которой утверждается директором учреждения.

Внешние совместители права на выплату за стаж работы не имеют.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка.

**2.8.** При наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться **премиальные выплаты** по итогам работы в соответствии с разделом 8 настоящего положения.

**2.9. Выплаты компенсационного характера** устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

**2.10.** Размеры выплат стимулирующего, компенсационного характера и премиальных выплат устанавливаются в отношении заместителей директора, главного бухгалтера приказом директора учреждения, в отношении директора – приказом комитета культуры.

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

**3.1.** Размеры минимальных окладов работников учреждения, занимающих должности работников образования (за исключением директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера) (далее педагогические работники учреждения) по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения 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 работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»: секретарь учебной части	6 854
2	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	8 972
3	ПКГ «Должности педагогических работников (преподаватель, концертмейстер)	10 000
4	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» (заведующий библиотекой)	10 717

**3.2.** Работникам, занимающим должности работников образования могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу.

Решение об установлении соответствующего повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к минимальному окладу определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат устанавливаемых в процентном отношении к минимальному окладу.

**3.2.1.** Работникам, выполняющим работу по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, устанавливаются **повышающие коэффициенты за квалификационную категорию** в следующих размерах:

- 0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,2 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,1 - при наличии второй квалификационной категории.

Для педагогических работников повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию образует оклад, который учитывается при расчете оплаты труда данной категории работников за педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке.

**3.2.2.** Педагогическим работникам учреждения может быть установлен **персональный повышающий коэффициент** к окладу в размере до 0,5. Персональный 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, и может отменяться или уменьшаться при ухудшении качества работы, не своевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период в пределах соответствующего финансового года.

**3.2.3.** Педагогическим работникам учреждения также могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- за **заведование отделениями** – от 0,1 до 0,25;
- за **руководство творческими коллективами, любительскими объединениями и др.** – от 0,2 до 1;
- за **подготовку стипендиатов** от 0,1 до 0,2;
- за **подготовку лауреатов** - от 0,1 до 0,3;
- за **поступивших в профильные учебные заведения** - до 0,3;
- за **работу с учащимися подготовительного отделения детской школы искусств** – до 0,05;
- за **качество выполняемой работы** – до 1,00;
- за **содействие в развитии платных услуг** – до 0,4.

Данные повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период в пределах соответствующего финансового года, и могут быть отменены или уменьшены при ухудшении качества работы, не своевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

**3.3.** Педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера может

устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

**3.3.1. Педагогическим работникам выплата за стаж работы,** выслугу лет в культуре, выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

- при стаже от 1 года до 3 лет – 10% от минимального оклада;
- при стаже от 3 до 6 лет – 15% от минимального оклада;
- при стаже от 6 до 10 лет – 20% от минимального оклада;
- при стаже свыше 10 лет – 30% от минимального оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав которой утверждается руководителем учреждения. Внешние совместители права на выплату за стаж работы не имеют.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка.

**3.3.2. Ежемесячные выплаты за интенсивность** и высокие результаты работы могут устанавливаться по основному месту работу в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности - 10 % оклада;
- за осуществление методической работы, профессиональное мастерство, наставничество до 50 % оклада;
- за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности - 20 % оклада.

**3.3.3. Единовременные выплаты за интенсивность** и высокие результаты работы могут выплачиваться в следующих случаях и размерах:

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

**3.3.4. Выплаты за качество** оказываемых образовательных услуг (выполняемых работ), **выплаты за выполнение особо важных и срочных работ** (мероприятий) выплачиваются в размере до 500 % оклада с учетом интенсивности и напряженности работы, за организацию и участие в различных мероприятиях по направлению деятельности учреждения в соответствии с Уставом.

Выплата за качество и выплаты за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как единовременно, так и ежемесячно в пределах соответствующего финансового года.

**3.4. Выплаты компенсационного характера** устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

**3.5. При наличии экономии фонда оплаты труда** могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с разделом 8 настоящего положения.

#### 4. Оплата труда работников учреждения, занимающих должности служащих

**4.1.** Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» составляют:

№	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	6 792
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	7 875
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень (документовед, бухгалтер, специалист в области охраны труда, системный администратор)	9 085
	4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	11 427
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	12 748

**4.2.** Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Профессии	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Звукооператор	10 119
2.	ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии»	Дирижер Балетмейстер Хормейстер Концертмейстер образцового коллектива	11 801

**4.3.** Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам.



Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором учреждения в отношении конкретных работников учреждения на определенный период времени и может отменяться или уменьшаться при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются на определенный период времени в пределах соответствующего финансового года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к минимальному окладу.

**4.3.1. Повышающий коэффициент** по занимаемой должности за квалификационную категорию может устанавливаться ведущему бухгалтеру в размере 0,15. Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

**4.3.2. Персональный повышающий коэффициент** может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0.

**4.4.** Работникам, занимающих должности служащих могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

**4.4.1.** Работникам, занимающих должности служащих (в соответствии с перечнем должностей работников по приложению 2) **выплата за стаж работы**, выслугу лет в культуре выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

- при стаже от 1 года до 3 лет – 10% от минимального оклада;
- при стаже от 3 до 6 лет – 15 % от минимального оклада;
- при стаже от 6 до 10 лет – 20% от минимального оклада;
- при стаже свыше 10 лет – 30% от минимального оклада.

**4.4.2. Выплаты за качество** оказываемых образовательных услуг (выполняемых работ), **выплаты за выполнение особо важных и срочных работ** (мероприятий) выплачиваются в размере до 500 % оклада с учетом интенсивности и напряженности работы, организацию и участие в различных мероприятиях по направлению деятельности учреждения в соответствии с Уставом.

Выплата за качество и выплаты за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как единовременно, так и ежемесячно в пределах соответствующего финансового года.

**4.5.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

**4.6.** При наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с разделом 8 настоящего положения.

## 5. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих

**5.1.** Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» составляют:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Профессии	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3
<b>1 разряд</b>	Гардеробщик Сторож	6 106
<b>2 разряд</b>	Дворник Уборщик служебных помещений	6 330
<b>4 разряд</b>	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	6 778
<b>8 разряд</b>	Настройщик пианино и роялей	8 363

**5.2.** Работникам, занимающих профессии рабочих могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу и его размере принимается директором учреждения в отношении конкретных работников учреждения на определенный период времени и может отменяться или уменьшаться при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к минимальному окладу определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются на определенный период времени в пределах соответствующего финансового года.

Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к минимальному окладу.

**5.2.1.** Рабочим учреждения может устанавливаться **персональный повышающий коэффициент** с учетом их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при

выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0;

**5.2.2. Повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ** может устанавливаться рабочим учреждения, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ, в пределах до 0,3.

**5.2.3.** Размер минимального оклада высококвалифицированных рабочих учреждения, профессии которых включены в перечень высококвалифицированных профессий рабочих (приложение 3 к настоящему положению), устанавливается исходя из минимального оклада рабочего 8 разряда ЕТКС с увеличением его на **повышающий коэффициент высококвалифицированных рабочих 1,3.**

**5.3.** Работникам, занимающих профессии рабочих могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

**5.3.1. Выплаты за качество** выполняемых работ, **выплаты за выполнение особо важных и срочных работ** выплачиваются в размере до 500 % оклада с учетом интенсивности и напряженности работы, организацию и участие в различных мероприятиях по направлению деятельности учреждения в соответствии с Уставом.

Выплата за качество, выплаты за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как единовременно, так и ежемесячно в пределах соответствующего финансового года.

**5.4.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения

**5.5.** При наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с разделом 8 настоящего положения.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

**6.1.** 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. Выплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

**6.2.** 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 учреждения, либо, в случае выполнения работ по платным услугам, в процентном отношении от дохода группы. Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за работу с подготовительным отделением устанавливаются в процентном отношении от полученного дохода с группы.

**6.3.** Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время 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.
- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

**6.4.** 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.

**6.5.** Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в зависимости от степени секретности сведений, к которым установлен документально подтвержденный допуск, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

## **7. Материальная помощь**

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

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, братья, сестры);
- 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;
- к юбилейной дате сотрудника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);
- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения, 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 директора учреждения – председателем комитета культуры и устанавливается приказом комитета культуры;
- в отношении других работников учреждения - директором учреждения и устанавливается приказами директора учреждения.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

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

**7.3.** Материальная помощь, оказываемая работнику учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка директора учреждения, работников учреждения.

## **8. Порядок премирования работников**

**8.1.** Премирование директора учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение 5 к настоящему положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

**8.2.** Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным. Оценка эффективности деятельности директора учреждения проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

**8.3.** Директор учреждения ежеквартально готовит отчет об оценке эффективности деятельности учреждения (далее отчет) и направляет его в оценочную комиссию комитета культуры в срок до 20 числа месяца следующего за отчетным периодом по форме в соответствии с приложением 5 к настоящему положению.

**8.4.** Премирование работников учреждений может осуществляться ежеквартально при наличии экономии фонда оплаты труда на основании показателей оценки эффективности деятельности сотрудников (приложение 4), путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

**8.5.** Для оценки эффективности деятельности работников учреждения создается оценочная комиссия. Состав комиссии, ее права, обязанности и регламент работы утверждаются правовым актом учреждения.

Определение размера премирования (стоимость балла) за эффективность труда определяется оценочной комиссией учреждения.

Для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и директора создается оценочная комиссия, утверждаемая приказом комитета культуры.

**8.6.** 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.

**8.7.** Оценочная комиссия, созданная комитетом культуры, рассматривает отчет директора учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его директора в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, по результатам оценки эффективности деятельности сотрудников, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждения. Оценочной комиссией составляется протокол и подписывается председателем и членами комиссии.

**8.8.** Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных работником за отчетный период, составит менее 50 %.

**8.9.** По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия, созданная комитетом культуры, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) директора учреждения.

Оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждений.

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

в отношении директора учреждения – комитетом культуры и оформляется приказом комитета культуры;

в отношении других работников учреждения - директором учреждения и оформляются приказом по учреждению.

**8.11.** При наличии экономии фонда на оплату труда, за счет средств от приносящей доход деятельности, может осуществляться премирование к:

**8.11.1.** Профессиональным праздникам в размерах до одного оклада:

- 5 октября – День учителя;
- 25 марта – День работника культуры;

**8.11.2.** Общероссийским праздникам в размерах до одного оклада:

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Премирование к профессиональным и общероссийским праздникам в отношении работников учреждения осуществляется по решению руководителя и оформляется приказом директора по учреждению.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

**9.1.** По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов приравниваются к размерам минимальных окладов по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

Приложение 1 «Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»

Приложение 2 «Перечень должностей (профессий) работников учреждения, которым может быть установлена выплата за стаж работы, выслугу лет в культуре»

Приложение 3 «Перечень высококвалифицированных профессий рабочих МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова»

Приложение 4 «Перечень показателей оценки эффективности деятельности сотрудников МАУ ДО «ДШИ им. С.В.Рахманинова» и критериев оценки эффективности их деятельности»

Приложение 5 «Перечень показателей эффективности деятельности МАУ ДО "ДШИ им. С.В. Рахманинова", директора учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности»

**Перечень должностей (профессий) работников,  
относимых к административно-управленческому, вспомогательному  
и основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»**

**I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к  
административно-управленческому персоналу**

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Заведующий: отделением, музеем, библиотекой
4. Главный бухгалтер

**II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к  
вспомогательному персоналу**

1. Гардеробщик
2. Дворник
3. Специалист в области охраны труда
4. Настройщик пианино и роялей
5. Настройщик щипковых, язычковых, духовых инструментов
6. Рабочий по комплексному обслуживанию здания
7. Секретарь учебной части
8. Уборщик
9. Ночной сторож
10. Системный администратор
11. Документовед
12. Бухгалтер



**Перечень должностей (профессий) работников учреждения, которым может быть установлена выплата за стаж работы, выслугу лет в культуре**

**I. Руководители:**

1. Директор учреждения, заместители директора, главный бухгалтер.

**II. Специалисты:**

1. Преподаватель, педагог-психолог.
2. Дирижер, хормейстер, балетмейстер, концертмейстер, режиссер, звукорежиссер, звукооператор.
3. Заведующий библиотекой, библиотекарь.

**III. Специалисты общепрофессиональных профессий, технические исполнители:**

1. Специалист в области охраны труда, бухгалтер, системный администратор, документовед.

**IV. Профессии рабочих и должности служащих**

1. Реставратор, настройщик музыкальных инструментов, настройщик пианино и роялей, осветитель, секретарь учебной части.

**Приложение 3**  
к положению об оплате труда работников  
МАУ ДО «ДШИ им. С.В.Рахманинова»

**Перечень высококвалифицированных профессий  
рабочих МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова»**

1. Настройщик пианино и роялей

**1. Заместитель директора по административно-хозяйственной части,  
главный бухгалтер**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	5
1	Выполнение плана по объему оказания государственных (муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 100% и выше	<b>10 баллов</b>
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
2	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	<b>10 баллов</b>
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
3	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	<b>5 баллов</b>
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
4	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента 95%-100%	<b>10 баллов</b>
		Сохранность контингента 80%-94%	7 баллов
		Сохранность контингента ниже 80%	0 баллов
5	Создание условий для обучения и воспитания детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья	Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	<b>7 баллов</b>
		Отсутствие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0 баллов
6	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на официальном сайте школы.	Своевременное размещение	<b>5 баллов</b>
		Несвоевременное размещение	0 баллов
7	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на сайтах в сети интернет.	Своевременное размещение	<b>5 баллов</b>
		Несвоевременное размещение	0 баллов
8	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	Работа проведена своевременно и качественно	<b>4 балла</b>
		Работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена	-2 балла
9	Привлечение средств от оказания учреждением платных услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности	Рост доходов по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	<b>5 баллов</b>
		Уровень доходов на уровне прошлого года или со снижением	0 баллов
10	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово - хозяйственной деятельности, установленных департаментом, Роспотребнадзором иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Нарушения отсутствуют	<b>10 баллов</b>
		Нарушения выявлены	Минус 5 баллов
11	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской	Задолженность отсутствует	<b>3 балла</b>

	задолженности	Задолженность есть	0 баллов
12	Отсутствие в учреждении просроченной дебиторской задолженности	Задолженность отсутствует	<b>3 балла</b>
		Задолженность есть	0 баллов
13	Отсутствие остатка на лицевом счете учреждения на конец отчетного периода (по субсидиям на иные цели)	Отсутствие	<b>3 балла</b>
		Имеется	0 баллов
14	Своевременное представление достоверной статистической отчетности	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	<b>5 баллов</b>
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
15	Своевременное представление достоверной бухгалтерской, налоговой отчетности и отчетности в фонды	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	<b>5 баллов</b>
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
16	Своевременное представление достоверной отчетности (в рамках должностных обязанностей) комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	<b>5 баллов</b>
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
17	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	<b>5 баллов</b>
		Имеются	минус 10 баллов
	<b>ВСЕГО</b>		<b>100 баллов</b>

## 2. Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по инновационной - методической работе

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1	Выполнение плана по объему оказания государственных (муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 100% и выше	<b>10 баллов</b>
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
2	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	<b>10 баллов</b>
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
3	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	<b>5 баллов</b>
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
4	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента 95%-100%	<b>10 баллов</b>
		Сохранность контингента 80%-94%	7 баллов
		Сохранность контингента ниже 80%	0 баллов
5	Создание условий для обучения и воспитания детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья	Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья отсутствие	<b>7 баллов</b>
		Отсутствие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0 баллов
6	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на официальном сайте школы.	Своевременное размещение	<b>5 баллов</b>
		Несвоевременное размещение	0 баллов
7	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на сайтах в сети интернет.	Своевременное размещение	<b>5 баллов</b>
		Несвоевременное размещение	0 баллов
8	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	Работа проведена своевременно и качественно	<b>5 балла</b>
		Работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена	минус 2 балла
9	Привлечение средств от оказания учреждением платных услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности	Рост доходов по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	<b>5 баллов</b>
		Уровень доходов на уровне прошлого года или со снижением	0 баллов
10	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма отсутствие наличие	<b>3 балла</b> минус 5 баллов
		Случаи производственного травматизма отсутствие наличие	<b>3 балла</b> минус 5 баллов
11	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение	<b>4 балла</b>

		квалификации 60%-100%	
		Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации менее 60%	0 баллов
12	Развитие творческого потенциала специалистов	Доля педагогических работников, принявших участие в семинарах, конкурсах, мастер-классах от 30% до 100%	<b>3 балла</b>
		Доля педагогических работников, принявших участие в семинарах, конкурсах, мастер-классах менее 30%	0 баллов
13	Участие в проектной деятельности учреждения (конкурсы, выставки, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	Участие с высоким результатом (привлечение дополнительных средств, получение дипломов лауреатов и т.д.)	<b>5 баллов</b>
		Участие без достижения результатов	3 балла
		Отсутствие участия	0 баллов
14	Участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	Да	<b>5 баллов</b>
		Нет	0 баллов
15	Межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений	Наличие договоров о сотрудничестве	<b>5 балла</b>
		отсутствие договоров о сотрудничестве	0 баллов
16	Своевременное представление достоверной отчетности (в рамках должностных обязанностей) комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	<b>5 баллов</b>
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
17	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	<b>5 баллов</b>
		Имеются	Минус 10 баллов
	<b>ВСЕГО</b>		<b>100 баллов</b>

### 3. Преподаватель, концертмейстер, педагог-психолог, заведующий отделением, балетмейстер, хормейстер, концертмейстер образцового коллектива, дирижер, звукооператор

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1	Выполнение плана по объему оказания государственных (муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 100% и выше	<b>10 баллов</b>
		Выполнение на 95% и выше	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
2	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	<b>10 баллов</b>
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
3	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	<b>5 баллов</b>
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
		Нет	0 баллов

4	Своевременное представление документации и отчетов в рамках должностных обязанностей	Документация и отчетность предоставлены в срок, и без нарушений	<b>5 баллов</b>
		Имеются факты несвоевременной сдачи отчетности, документации, представления недостоверной информации, ошибок в заполнении документов и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
5	Качественная успеваемость обучающихся	Доля обучающихся, получивших оценки «4» и «5» более 90%	<b>5 баллов</b>
		Доля обучающихся, получивших оценки «4» и «5» 80%- 90%	3 баллов
		Доля обучающихся, получивших оценки «4» и «5» 70%-80%	3 баллов
6	Конкурсная деятельность  Участие концертмейстера (иллюстратора) оценивается 50% от количества баллов преподавателя (руководителя). В случае участия нескольких обучающихся баллы засчитываются методом поглощения (по наивысшему).	Лауреат (школьный уровень)	1 балл
		Диплом участника (городской уровень)	1 балл
		Дипломант (городской уровень)	2 балла
		Лауреат (городской уровень)	3 балла
		Диплом участника (областной, региональный уровень)	3 балла
		Дипломант (областной, региональный уровень)	4 баллов
		Лауреат (областной, региональный уровень)	5 баллов
		Диплом участника (всероссийский, международный уровень)	5 баллов
		Дипломант (всероссийский, международный уровень)	<b>6 баллов</b>
		Отсутствие конкурсной деятельности	-2 балла
7	Сохранность контингента класса	Нет отсева	<b>2 балла</b>
		Отсев 1-2 обучающихся	0 баллов
		Отсев от 3 обучающихся и более	-3 баллов
8	Участие в методических мероприятиях	Проведение открытого урока в школе	2 балла
		Создание методической разработки	3 баллов
		Выступление на отделении (отделе) с сообщением	1 балла
		Разработка авторской программы или учебного пособия	8 баллов
		Оказание методической помощи	1 балла
		Участие в семинаре, мастер-классе	2 балл
		Проведение семинара, мастер-класса	3 балла
		Отсутствие участия в методических мероприятиях	минус 2 балла
		<b>Всего за участие в метод. мероприятиях</b>	<b>20 баллов</b>
8	Участие обучающихся класса в концертах и выставках  Баллы начисляются за каждый номер. За участие в выставках разного уровня баллы засчитываются методом поглощения. Участие концертмейстера (иллюстратора) оценивается 50% от количества баллов преподавателя (руководителя).	Школьный концерт	1 балл
		Концерт отделения (отдела)	2 балл
		Отчетный концерт (выставка), городской концерт (выставка)	3 балла
		Концерт областного уровня	4 балла
		Сольный концерт класса, коллектива, персональная выставка	4 балла
		Отсутствие участия в концертах и выставках	минус 2 балла
		<b>Всего за участие обучающихся</b>	<b>14 баллов</b>
10	Личное участие педагогических работников в организации мероприятий	Разработка сценария мероприятия	2 балла
		Ведущий мероприятия, ответственный за мероприятие	1 балл

		Участие в организационных делах (покупка подарков, оформление афиш, украшение помещения и др.)	1 балл
		<b>Всего за личное участие в мероприятиях</b>	<b>4 балла</b>
11	Мероприятия по внеурочной деятельности школы	Совместное (личное) посещение с обучающимися филармонических концертов и выставок в г. Старая Русса	1 балл
		Организация поездок в театры, музеи других городов	2 балла
		Организация и проведение бесед, лекций об искусстве	2 балла
		<b>Всего за мероприятия</b>	<b>5 баллов</b>
12	Вовлечение родителей в организуемые педагогическим работником классные и школьные мероприятия	Проведение родительского собрания с концертом класса	1 балл
		Организация участия родителей в делах школы (помощь в обеспечении транспортом, организация перевозок, сопровождение в поездках и др.)	2 балла
		Привлечение спонсорской помощи родителей	4 балла
		Проведение открытых уроков для родителей	1 балл
		<b>Всего за вовлечение родителей</b>	<b>8 баллов</b>
13	Проведение мероприятий для поступающих, привлечение детей к поступлению в школу	Консультации и прослушивания в детских садах и школах с выдачей рекомендаций и составлением списков прослушанных	2 балла
		Организация концертов в детских садах и школах и целью набора	3 балла
		<b>Всего привлечение детей</b>	<b>5 баллов</b>
14	Дисциплинарные взыскания	Отсутствие взысканий	<b>1 балл</b>
		Опоздания	-1
		Самовольный перенос уроков без уведомления администрации (баллы снимаются за каждое опоздание)	-1
		Несоблюдение времени начала и окончания урока	-1
		Разговоры по телефону во время урока	-3
		Отсутствие в классе во время урока без уважительной причины	-3
		Непосещение общешкольных и методических мероприятий	-3
		Наличие замечаний по ведению учебной документации (журналы, индивидуальные планы)	-3
		Отсутствие на педагогическом совете без уважительной причины	-20
	<b>ВСЕГО</b>		<b>100 баллов</b>

**4. Секретарь учебной части, заведующий библиотекой, бухгалтер, документовед, специалист в области охраны труда, системный администратор, бухгалтер**

№	Наименование	Критерии оценки эффективности	Количество
---	--------------	-------------------------------	------------



п/п	показателя эффективности деятельности	деятельности	баллов
1	2	3	4
1	Выполнение плана по объему оказания государственных (муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 100% и выше	<b>10 баллов</b>
		Выполнение на 95% и выше	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
2	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	<b>10 баллов</b>
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
3	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	<b>5 баллов</b>
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
4	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента 95%-100%	<b>10 баллов</b>
		Сохранность контингента 80%-94%	7 баллов
		Сохранность контингента ниже 80%	0 баллов
5	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на сайтах в сети интернет.	Своевременное размещение	<b>5 баллов</b>
		Несвоевременное размещение	0 баллов
6	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	Работа проведена своевременно и качественно	<b>4 балла</b>
		Работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена	минус 2 балла
7	Отсутствие фактов нарушения норм федерального и регионального законодательства (в рамках должностных обязанностей)	Без нарушений	<b>5 баллов</b>
		Имеются нарушения, предписания контролирующих органов	-3 балла
8	Участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	Да	<b>5 баллов</b>
		Нет	0 баллов
9	Своевременное представление достоверной отчетности в рамках должностных обязанностей	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	<b>5 баллов</b>
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
10	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	<b>5 баллов</b>
		Имеются	Минус 10 баллов
11	Качественное выполнение особо важных и срочных работ, поручений администрации	Да	<b>10 баллов</b>
		Нет	Минус 3 балла
12	Качественная организация должностных обязанностей и уровень исполнительской дисциплины	Самостоятельность организации работы и высокий уровень исполнительской дисциплины	<b>10 баллов</b>
		Отсутствие самостоятельности, потребность контроля со стороны администрации	0 баллов
		Низкий уровень организации работы и	Минус 5

		отсутствие исполнительской дисциплины, даже при контроле со стороны администрации	баллов
13	Качественное оформление, и ведение документов, связанных с текущей организационной, финансово-хозяйственной и учебной деятельностью учреждения (в соответствии с должностными обязанностями сотрудника)	Да	<b>10 баллов</b>
		Нет	0 баллов
14	Высокое качество ведения документооборота: выполнение различных операций с применением компьютерной техники. Сбор, обработка, хранение и предоставление информации, используемой в учебной, кадрово - административной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Да	<b>5 баллов</b>
		Нет	0 баллов
15	Соблюдение и выполнение требований ТБ, ПБ, охраны труда на рабочих местах	Да	<b>4 балла</b>
		Нет	0 баллов
	<b>ВСЕГО</b>		<b>100 баллов</b>

**5. Гардеробщик, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, настройщик пианино и роялей**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	5
	Выполнение плана по объему оказания государственных (муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 100% и выше	<b>10 баллов</b>
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	<b>10 баллов</b>
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	<b>5 баллов</b>
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента 95%-100%	<b>10 баллов</b>
		Сохранность контингента 80%-94%	7 баллов
		Сохранность контингента ниже 80%	0 баллов
	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	<b>5 баллов</b>
		Имеются	Минус 10 баллов
	Качественное выполнение особо важных и срочных работ, поручений администрации	Да	<b>10 баллов</b>
		Нет	Минус 3 балла

	Качественная организация должностных обязанностей и уровень исполнительской дисциплины	Самостоятельность организации работы и высокий уровень исполнительской дисциплины	<b>10 баллов</b>
		Отсутствие самостоятельности, потребность контроля со стороны администрации	0 баллов
		Низкий уровень организации работы и отсутствие исполнительской дисциплины, даже при контроле со стороны администрации	Минус 5 баллов
	Соблюдение и выполнение требований ТБ, ПБ, охраны труда на рабочих местах	Да	<b>4 балла</b>
		Нет	0 баллов
	Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию школы	Да	<b>5 баллов</b>
		Нет	0 баллов
	Инициативное и ответственное отношение к исполнению обязанностей, связанных с обслуживанием учебного процесса, содержанием имущества, помещений и прилегающей территории.	Да	<b>10 баллов</b>
		Нет	0 баллов
	Оперативное выполнение заявок по устранению технических, хозяйственных неполадок	Да	<b>5 баллов</b>
		Нет	0 баллов
	Инициативное и ответственное отношение к исполнению обязанностей, связанных с обслуживанием учебного процесса, содержанием имущества, помещений и прилегающей территории.	Да	<b>8 баллов</b>
		Нет	0 баллов
	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	Да	<b>8 баллов</b>
		Нет	0 баллов
	<b>ВСЕГО</b>		<b>100 баллов</b>

**Приложение 5**

к положению об оплате труда работников  
МАУ ДО «ДШИ им. С.В.Рахманинова»

**Перечень показателей эффективности деятельности  
МАУ ДО "ДШИ им. С.В. Рахманинова", директора учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
<b>I.</b>	<b>Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования</b>				
1.	Выполнение объема государственного (муниципального) задания по видам услуг	% выполнения государственного (муниципального) задания		0-10 баллов	от 95 до 100% - 10 баллов, от 90 до 95% - 3 балла, менее 90 % - 0 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона № 59-ФЗ	да/нет	0-3 баллов	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена- 3 балла, Наличие жалоб – 0 баллов
4.	Своевременное размещение информации на официальном сайте ГМУ <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> согласно приказа Минфина РФ № 86н от 21.06.2011 г.	Информация на официальном сайте ГМУ	Да/нет	0-4 баллов	Своевременное размещение - 4 балла Несвоевременное размещение - 0 баллов
5.	Отсутствие предписаний надзорных органов	Количество возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	0-3 баллов	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов, отсутствие- 3 балла
6.	Готовность учреждения к новому учебному году	акт приемки ОУ	да/нет	0-3 баллов	Наличие акта о приеме ОУ, подписанного на начало учебного года. С замечаниями – 0 баллов, без замечаний – 3 балла
7.	Наличие коллективного договора	Коллективный договор	Да/нет	0-3 балла	Наличие - 3 балла Отсутствие - 0 баллов
	<b>ИТОГО по разделу</b>				<b>26</b>

<b>II. Информационная открытость</b>						
1.	Наличие сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства РФ в сфере образования	Размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности ОУ	Перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства РФ в сфере образования	да/нет	0-3 баллов	На сайте размещены все наименования необходимой информации и копии документов – 3 балла, при отсутствии одного или нескольких- 0 баллов
		Регулярное обновление информации об ОУ на сайте	Десятидневный срок обновления информации	да/нет	0-3 баллов	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 3 балла, нарушение установленных сроков – 0 баллов
<b>ИТОГО по разделу</b>						<b>6</b>
<b>III. Охрана здоровья обучающихся и педагогических работников</b>						
1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма	Случаи производственного травматизма	наличие/ отсутствие	0-5 баллов	Наличие – 0 баллов, отсутствие – 5 баллов
				наличие/ отсутствие	0-5 баллов	Наличие – 0 баллов, отсутствие – 5 баллов
<b>ИТОГО по разделу</b>						<b>10</b>
<b>IV. Реализация мероприятий по кадровому обеспечению</b>						
1.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации		60% и более	0-5 баллов	прошедшие повышение квалификации 60% и более – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
2.	Развитие творческого потенциала специалистов	Доля педагогических работников, принявших участие в семинарах, конкурсах, мастер-классах		30% и более	0-5 баллов	Наличие 30% и более – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
<b>ИТОГО по разделу</b>						<b>10</b>
<b>V. Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми</b>						
1.	Участие обучающихся, в олимпиадах, творческих конкурсах, выставках и т.д.	Дипломы участников		0-5 баллов		Международный уровень - 5 баллов,

	различного уровня				Всероссийский уровень - 4 балла, Областной уровень - 3 балла, муниципальный уровень - 2 балла муниципального уровня - 2 балла, отсутствие участников - 0 баллов
2.	Наличие лауреатов (1-3 места) конкурсов различного уровня.	Грамоты, дипломы лауреатов	да/нет	0-10 баллов	Международный уровень - 10 баллов, Всероссийский уровень - 8 балла, Областной уровень - 6 балла, муниципальный уровень - 4 балла отсутствие участников - 0 баллов
	<b>ИТОГО по разделу</b>				<b>15</b>
<b>VI.</b>	<b>Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ОУ</b>				
1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	данные годового бухгалтерского отчета	да/нет	0-3 баллов	Отсутствие задолженности – 3 балла, наличие – 0 баллов
2.	Выполнение показателей дорожной карты по заработной плате педагогических работников	%	да/нет	0-3 баллов	да- 3 балла, нет– 0 баллов
4.	Доля денежных средств, потупивших от приносящей доход деятельности, направленная на заработную плату педагогических работников	%	динамика	0-5 баллов	20% средств – 5 баллов, 10%– 3 балла, 5% и менее – 0 баллов
5.	Отсутствие замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств по итогам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности, анализа статистической отчетности	Акты проверок, ревизий, статистические отчеты	да/нет	0-2 баллов	Наличие замечаний – 0 баллов, отсутствие – 2 балла.

6.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	Выписка банка	да/нет	0-5 баллов	Соблюдение - 5 баллов Несоблюдение - 0 баллов
<b>ИТОГО по разделу</b>					<b>18</b>
<b>VII.</b>	<b>Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ</b>				
1.	Сохранение контингента обучающихся	%	95 и выше	0-3 балла	95% и более – 3 балла, менее 95% – 0 баллов
2.	Создание условий для обучения и воспитания детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья	Кадровое, материально-техническое обеспечение	да/нет	0-2 балла	Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
3.	Оказание платных образовательных услуг в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	платные образовательные услуги	да/нет	0-3 баллов	Оказание и развитие услуг в соответствии с требованиями – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
5.	Система мониторинга педагогической результативности	мониторинг	да/нет	0-4 баллов	Баллы суммируются: наличие системы мониторинга – 1 балл, Наличие позитивной динамики качества образования – 2 балла, Наличие управленческих решений по результатам мониторинга качества образования – 1 балл; отсутствие системы – 0 баллов
6.	Межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений	Договоры о сотрудничестве	да/нет	0-3 баллов	Наличие договоров – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
<b>ИТОГО по разделу</b>					<b>15</b>
<b>ВСЕГО</b>					<b>100</b>