Шомина Л.В.

Подписано цифровой подписью: Шомина Л.В.
Дата: 2023.04.06 16:13:57 +03'00'

Утверждено
Приказом комитета по управлению
социальным комплексом
Администрации
Волотовского муниципального
округа от 30.01.2023 № 8

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 - примерное 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 района от 08.09.2014 № 539 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Волотовского муниципального района» 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 примерному положению.

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 и 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 15541 рубль.

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 их 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 Приложения № 5 к настоящему Положению.

Оценочная комиссия, созданная Учредителем, рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, 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.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя организации, главным бухгалтером организации об оценки 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.

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

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 единовременно 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.

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 Примерному 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. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего примерного положения.

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

3. Оплата труда работников учреждении, 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 № 216-н «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 Примерному 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 примерного 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 единовременно 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. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего примерного 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 работы 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 приказом председателя комитета по управлению социальным комплексом 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 приказом председателя комитета по управлению социальным комплексом Администрации муниципального округа;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и устанавливается приказам 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 примерному положению) путем суммирования балов 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 готовят 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 № 4 к настоящему примерному 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 (100баллов), 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 организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации 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 приказом комитета по управлению социальным комплексом 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.

Шомина Л.В.

Подписано цифровой подписью: Шомина Л.В.
Дата: 2023.04.06 16:09:42 +03'00'

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

Перечень показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Показатель измерения	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения Нормативно-правовое обеспечение Максимум - 5 баллов				
1.	Своевременное внесение изменений в Устав учреждения	Приведенный в соответствие с законодательством	Изменения внесены своевременно - 1 балл; Изменения не внесены или внесены несвоевременно – минус 50 баллов	1 балл
2.	Наличие должностных инструкций	Приведенные в соответствие с законодательством	Да – 1 балл; Нет – минус 50 баллов	1 балл
3.	Наличие утвержденного годового плана работы учреждения	Наличие утвержденного годового плана	Да – 1 балл; Нет – минус 50 баллов	1 балл
4.	Наличие коллективного договора	Приведен в соответствие с законодательством	Да – 1 балл; Нет – минус 50 баллов	1 балл
5.	Наличие правил внутреннего трудового распорядка	Разработаны правила	Да – 1 балл; Нет – минус 50 баллов	1 балл
Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) Максимум - 5 баллов				
6.	Выполнение муниципального задания	Выполнение показателей	От 95% до 100 % – 5 баллов; от 70% до 95 % – 3 балла; ниже 70 % – 0 баллов	5 баллов
Выполнение учреждением целевых значений обязательств соглашений, заключенных между Правительством Новгородской области и Администрацией Волотовского муниципального округа				

Максимум - 10 баллов				
7.	По всем показателям	Выполнение показателей	Все установленные показатели выполнены – 10 баллов; Установленные показатели выполнены в объеме от 75% до 100 % - 3 балла; Показатели выполнены на 50% и меньше – минус 10 баллов	10 баллов
Выполнение учреждением целевых показателей приоритетных региональных проектов, кластерных проектов, муниципальных проектов, целевого показателя по оплате труда педагогических работников на соответствующий год Максимум – 16 баллов				
8.	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 - минус 5 баллов	5 баллов
9.	Выполнение показателей проектов	Выполнение показателей ПРП, кластерных, муниципальных проектов	Все установленные показатели выполнены на 100 % - 5 баллов, Показатели выполнены на 75 -% - 0 баллов, Показатели выполнены – менее чем на 75 % - минус 5 баллов	5 баллов

10.	Выполнение учреждением целевых показателей муниципальной программы «Развитие культуры»	Выполнение целевых показателей подпрограммы, соответствующей учреждению за отчетный период	Все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 3 балла; установленные показатели выполнены в объеме от 75% до 100% - 1 балл; установленные показатели выполнены в объеме менее 75 % – 0 баллов.	3 балла
11.	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 – минус 1 0 баллов	3 балла
Обеспечение информационной открытости учреждения Максимум - 6 баллов				
11.	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 района», «Волот», «Волот – онлайн») за отчетный период	Да – 2 балл; Нет – минус 2 балла.	2 балл
12.	Наличие собственного Интернет- сайта	Наличие сайта организации и постоянное его пополнение	Да – 2 балл; Нет – минус 2 балла	2 балл

13.	Своевременная актуализация предоставляемой информации на сайте bus.gov.ru	Периодичность представления информации	Да – 2 балла; Нет – минус 2 балла.	2 балла
Осуществление инновационной деятельности Максимум – 8 баллов				
14.	Результативность участия учреждения в конкурсах на получение грантовой и иной финансовой поддержки для развития учреждения	наличие подтверждающих документов	Наличие поддержанных проектов .– 75баллов; Отсутствие поддержанных проектов – 0 баллов Отсутствие проектной деятельности - минус 5 баллов	5 баллов
15.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик	Подтверждающие факты	Да - 3 балла Нет - 0 баллов	3 балла
II.Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения Максимум - 34 балла				
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
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	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	15 баллов

	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 информации об услугах учреждений культуры)		периодом прошлого года более 3% - 5 баллов - на уровне прошлого года - 0 баллов - со снижением к уровню предыдущего года - минус 15 баллов	
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 – минус 50 баллов	3 балл
4.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	Не допущение просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Задолженность отсутствует - 3 балла Задолженность есть - минус 3 балла	3 балла
5.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели, а также государственного имущества,	Наличие всех необходимых документов, подтверждающих целевое использование	Отсутствуют - 4 балла; Имеют место – минус 50 баллов	4 балла

	установленных Учредителем, иными контролирующими органами (при наличии представлений)			
6.	Рост средств затраченных на выполнение мероприятий по укреплению материально-технической базы учреждения к уровню аналогичного периода предшествующего года	Рост средств, затраченных на оформление в установленном порядке на все объекты недвижимости и земельные участки учреждения; Рост средств на проведение ремонтных работ и приобретение нового оборудования Рост средств на проведение в учреждении мероприятий по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и иные цели.	Есть рост – 2 балла; нет роста - 0 баллов	2 бала
7.	Обеспечение сохранности муниципального имущества	Содержание имущества в надлежащем состоянии	Имеется в надлежащем состоянии – 1 балл; Нет – минус 1 балл	1 балл
8.	Исполнение приказов, поручений Учредителя, своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности, информации по запросам	Отсутствие обоснованных жалоб на действия руководителя; Своевременность и качество предоставления запрашиваемой информации; Выполнение руководителем обязанностей по трудовому договору.	Исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок – 2 балла; Неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – минус 2	2 балла

			балла	
9.	Дисциплинарные взыскания	Подтверждающие документы	Отсутствуют – 2 балла Имеются – минус 50 баллов	2 балла
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами Максимум - 16 баллов				
1.	Укомплектованность учреждения работниками	Соответствие штатного расписания с нормами труда	Укомплектовано на 75-100% - 3 балла; Укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	3 балла
2.	Доля специалистов с профильным образованием	Подбор квалифицированных кадров	Доля 75% и более– 5 балла; Доля от 60% до 75 % – 2 балла; Доля от 50% до 60% – 1 балл; Доля до 50% – 0 баллов	5баллов
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
4.	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	Проведение мероприятий в соответствии с законодательством	Да – 3 балла; Нет – минус 3 балла	3 балла
5.	Проведение работы по	Разработаны и	"Эффективные"	2 балла

	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 РФ.	доведены до работников критерии оценки и результативности их деятельности	контракты заключены со всеми работниками - 2 балла; "Эффективные" контракты заключены не со всеми работниками (либо не заключены) – минус 2 балла	
ВСЕГО				100 баллов