



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.11.2018 № 1052
р.п. Парфино

О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 19.04.2017 №226

В соответствии с постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 19.04.2017 №225 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменение в положение об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 19.04.2017 № 226, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Глава муниципального района Е.Н. Леонтьева

Положение
об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств»

Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 19.04.2017 № 225 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» и устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» (далее - учреждение).

I. Общие положения

1.1. Система оплаты труда руководителя учреждения устанавливается с учетом:

- 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.

1.2. Оплата труда руководителя учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада) (далее оклад);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Руководителю учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. Заработная плата руководителя учреждения и всех его работников не может превышать фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета муниципального района, от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% фонда оплаты труда руководителя учреждения.

1.7. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда учреждения возложена на руководителя учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

2.1. Оклад, выплаты стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж работы, выслугу лет, руководителю учреждения устанавливаются комиссией по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Парфинского муниципального района и их руководителей (далее - комиссия) созданной Администрацией муниципального района и утверждаются распоряжением Администрации муниципального района.

2.2. Должностной оклад 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 определяется по следующей формуле:

$$Do = (Bo + Bo * Kp1 + Bo * Kp2 + Bo * Kp3 + Bo * Kp4) * Kind$$

Do - должностной оклад руководителя учреждения;

Bo - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливаться в фиксируемом размере и составляет 7600,00 рублей.

Kp1 - повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения;

Kp2 - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Kp3 - за наличие высшего образования в сфере управления;

Kp4 - за наличие ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности или ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный».

Kind - коэффициент индексации, производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и с решением Думы Парфинского муниципального района о принятии бюджета на очередной финансовый год.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу характеризуют масштаб управления учреждения и особенности деятельности учреждения, наличие высшего образования и ученой степени, почетного звания.

2.2.1. Масштаб управления учреждения устанавливается в зависимости от:

среднесписочной численности работников учреждения (среднесписочная численность работников учреждения определяется по данным статистической отчетности на окончание периода календарного года по форме ЗП - Образование);

количества учащихся (слушателей).

Повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Среднесписочная численность работников учреждения	до 25 чел.	0,2
		от 26 чел. до 50 чел.	0,3
		от 51 чел. до 75 чел.	0,4
		от 76 чел. до 100 чел.	0,5
		от 101 чел. и более	0,6
2.	Количество учащихся (слушателей)	до 200 чел.	0,2
		от 201 чел. до 300 чел.	0,3
		от 301 чел. до 400 чел.	0,4

2.2.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения зависит от проведения методической работы, наличия в учреждении филиалов и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Наличие в учреждении филиалов (ед.):	за наличие филиала, структурного подразделения	0,2

2.2.3. Повышающий коэффициент за наличие высшего образования в сфере управления, устанавливается в размере 0,2.

2.2.4. Повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности в размере – 0,1;

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» в размере – 0,2.

Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новый должностной оклад и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается учредителем в кратности до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем 1 пункта 2.3 настоящего положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

2.5. Годовой фонд оплаты труда руководителя учреждения устанавливается из расчета среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) за отчетный год, соответствующий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности до 5 и 12 календарных месяцев.

2.6. 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 и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера:

2.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учреждения, и его руководителя определены в приложении № 1 Примерного положения, за предыдущий календарный год, устанавливаются на год и выплачиваются ежемесячно в размере до 70% от должностного оклада.

Оценка интенсивности и высокие результаты работы деятельности учреждения и его руководителя проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Вновь назначенному руководителю учреждения назначаются установленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учреждения по итогам предыдущего года.

2.8.2. Выплата за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) руководителю учреждения может быть выплачена одновременно в размере до 50 % оклада за:

- получение призовых мест по результатам участия в конкурсах районного, областного и всероссийского уровня - 10%;

- результативность участия учреждения в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки – 20 %;

- качественную подготовку и сдачу в установленные сроки проектов заявок на участие в федеральных и областных целевых программах и участие в них – 20 %;

- поощрение Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от должностного оклада;

- поощрение Президентом Российской Федерации - в размере 25% от должностного оклада;

- присвоение почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от должностного оклада;

- награждение орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от должностного оклада;

- награждение Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от должностного оклада.

Выплата за качество в отношении руководителя Учреждения устанавливается комиссией и утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

2.8.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливаются в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет	- 5% оклада
от 3 лет до 6 лет	- 10% оклада
от 6 лет до 10 лет	- 15% оклада
свыше 10 лет	- 20% оклада

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района.

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;

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 руководитель учреждения работал 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 выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации.

Выплата за стаж 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.

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

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы, выслугу лет или определения ее размера рассматриваются в порядке, устанавливаемом действующим законодательством.

2.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.8.5. Педагогическая нагрузка руководителю учреждения определяется по согласованию между учредителем и руководителем учреждения.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, оп-

ределенной трудовым договором устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу работника учреждения по основному месту работы, если иное не установлено Федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2. 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 производилась 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.

3.3. 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.

IV. Порядок премирования руководителя учреждения

4.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, которые определены в приложении № 2 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

4.2. Оценка эффективности деятельности руководителя учреждения проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

4.3. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя, 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.

4.4. Руководитель учреждения ежеквартально готовит отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения (далее - отчет) с подтверждением каждого показателя и направляет его в срок до 5 числа месяца следующего за отчетным в Отдел культуры и архивного дела Администрации муниципального района (далее - Отдел). Отдел готовит сводный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения и направляет его в комиссию не позднее срока установленного Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Парфин-

ского муниципального района и их руководителей утвержденного Постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 26.04.2016 года № 270 (Приложение № 3 к настоящему Положению).

4.5. Состав и порядок деятельности комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждается Постановлением Администрации муниципального района.

4.6. Комиссия рассматривает сводный отчет Отдела культуры и архивного дела Администрации муниципального района и на его основе проводит оценку эффективности деятельности руководителей в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

4.7. По результатам рассмотрения сводного отчета комиссия готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя учреждения.

4.8. На основании предложений комиссии Главой муниципального района принимается решение о премировании или об отказе в премировании в отношении руководителей учреждений и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

4.9. Руководитель учреждения премируется ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.10. Размер премиального фонда руководителя учреждения утверждается ежеквартально в течении текущего финансового года комиссией и утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

4.11. Неиспользованные средства квартального премиального фонда руководителя учреждения не могут использоваться в следующем квартале, но могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, а руководителю учреждения на основании распоряжения Администрации муниципального района за выполнение особо важных поручений, в размере должностного оклада или в суммовом выражении при предоставлении представления о поощрении, которое должно содержать следующие сведения:

фамилия имя отчество,
занимаемая должность,
стаж работы по занимаемой должности,
ходатайство (описание выполненной работы).

4.12. Руководитель учреждения может быть лишен премии частично или полностью за тот период (месяц), в котором совершено нарушение, с указанием причины лишения премии. Основанием для частичного или полного лишения премии (депремирования) служат:

- наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае

наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания учреждение имеет право частично снизить размер премии руководителю учреждения;

- совершение прогула, появления руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесение руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

- наличие замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

- наличие зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в учреждении;

- наличие обоснованных жалоб на руководителя со стороны населения;

- наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств;

- нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности (по зависимым от руководителя причинам);

- наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок проверяющих органов;

- наличие фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;

- нарушение трудового законодательства;

- ненадлежащее выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного и федерального бюджета.

Премия вновь назначенному руководителю учреждения назначается по итогам за предыдущий период.

V. Другие вопросы оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Из фонда оплаты труда руководителю 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 руководителя учреждения;

- 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 руководителю учреждения 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 – Главой муниципального района (в его отсутствии первым заместителем Главы администрации) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

5.2. В случае смерти руководителя 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 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 – Главой муниципального района (в его отсутствии первым заместителем Главы администрации) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

5.3. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения выплачивается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере должностного оклада.

5.4. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и выплатам компенсационного характера.

Приложение № 1
к положению об оплате труда руководителя
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Парфинская детская школа искусств»

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы
МБУДО «ПДШИ» и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый раз- мер выплаты за ин- тенсивность и высо- кие результаты рабо- ты в % от должност- ного оклада	Примечание (источник информации)
Показатели по итогам года:			
1. Основная деятельность учреждения максимум - 41 %			
1. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполне- ние работ) максимум - 24 %			
1.1.	Сохранность континген- та обучающихся в тече- нии года (в сравнении с началом учебного года)	Выполнение показате- ля по сохранности кон- тингента обучающихся в течении года - 4 % при выполнении пока- зателя; При невыполнении по- казателя стимулирую- щая выплата не выпла- чивается.	Отчет по исполне- нию муниципаль- ного задания за год
1.2.	Полнота реализуемых планов часов (выполне- ние учебных программ)	Выполнение показате- ля по полноте реали- зуемых планов часов - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении по- казателя стимулирую- щая выплата не выпла- чивается.	Отчет по исполне- нию муниципаль- ного задания за год
1.3.	Доля детей, привлекае- мых к участию в творче- ских мероприятиях (от общего количества де- тей обучающихся)	Выполнение показате- ля по доле детей, при- влекаемых к участию в творческих мероприя- тиях - 4 % при выпол- нении показателя; При невыполнении показателя стимули- рующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполне- нию муниципаль- ного задания за год
1.4.	Количество реализуе- мых образовательных программ	Выполнение показате- ля по количеству реал- изуемых образова- тельных программ - 4 % при выполнении по- казателя;	Отчет по исполне- нию муниципаль- ного задания за год

		При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
1.5.	Количество обучающихся окончивших школу на хорошо и отлично (выпускники)	Выполнение показателя по количеству обучающихся окончивших школу на хорошо и отлично - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.6.	Количество проведенных учебно-творческих мероприятий (концертная деятельность, участие в проектах, в выставках, в районных мероприятиях)	Выполнение показателя по количеству проведенных учебно-творческих мероприятий - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
2.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	Выполнение показателя по целевому показателю по заработной плате доведенного учредителем до учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Стат.отчетность ЗП- образование за год
3.	Уровень удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере дополнительного образования(%)	Выполнение показателя по уровню удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере дополнительного образования - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	данные министерства внутренней политики Новгородской области
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	Выполнение показателя по отсутствию обоснованных жалоб на качество предоставления	Книга жалоб и предложений

		муниципальных услуг - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
5.	Наличие утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения	Выполнение показателя по наличию утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Дорожная карта по перспективным планам развития учреждения
6.	Участие в областных смотрах - конкурсах среди учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих деятельность в области искусства, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрай-онных, региональных, всероссийских, международных)	Выполнение показателя по участию в областных смотрах - конкурсах среди учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих деятельность в области искусства, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Проект участия
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 19 %			
2.1.	Участие в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований	Выполнение показателя по участию в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований - 6 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Соглашения на предоставление субсидий муниципальному району
2.2.	Соблюдение установленных соотношений	Выполнение показателя по соблюдению ус-	Сводный расчет на основании

	средней заработной платы руководителей учреждений дополнительного образования и средней заработной платы работников учреждений дополнительного образования	тановленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений дополнительного образования и средней заработной платы работников учреждений дополнительного образования -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	стат.отчетности ЗП-образование
2.3.	Заключение контрактов на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ	Выполнение показателя по заключению контрактов на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ -5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Заключенный контракт на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ
2.4.	Заключение энергосервисных контрактов	Выполнение показателя по заключению энергосервисных контрактов - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Заключенный энергосервисный контракт
3.Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 8 %			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	Выполнение показателя по укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги на 75-100% - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя укомплектованности менее чем на 75 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Штатное расписание и эффективные договора работников учреждения

3.2.	Доля специалистов, основного персонала с профильным образованием или аттестованных в определенном порядке	Выполнение показателя при доле от 75% и более – 2%; от 50% до 74,9% - 1%; доля до 49,9% – 0 %.	План работы по профессиональному образованию
3.3.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана проведения диспансеризации работников учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Годовой план проведения диспансеризации работников учреждения (со списком работников)
4. Организация каникулярного отдыха максимум - 2 %			
4.1.	Организация работы лагеря с дневным пребыванием детей в каникулярное время, различных форм отдыха детей	Выполнение показателя по организации работы лагеря с дневным пребыванием детей в каникулярное время, различных форм отдыха детей - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по работе лагеря с дневным пребыванием детей в каникулярное время, различных форм отдыха детей
Итого по итогам года:			70 %

Приложение № 2
к положению об оплате труда руководителя
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Парфинская детская школа искусств»

**Показатели эффективности
деятельности учреждения и критерии оценки эффективности работы его
руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности дея- тельности	Количество баллов
Показатели по итогам квартала:			
1. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум – 6 баллов			
1.1.	Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленной учреждением или корреспондентами СМИ, статьи в печатных СМИ	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.3	Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг (своевременная актуализация информации)	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
2. Осуществление инновационной деятельности – максимум 7 баллов			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок, конференций, организация и проведение районных методических семинаров по направлению деятельности учреждений	да – 4 балла; нет – 0 баллов	4 балла
2.2.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик. Использование современных технологий работы.	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла

3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум – 15 баллов			
3.1.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности	поступление доходов: - рост по сравнению с соответствующим периодом прошлого года: от 4,1 – 5 % – 5 баллов; от 3,1 – 4 % – 3 балла; от 2,1 – 3 % – 2 балла; от 0,1-2 % – 1 балл; на уровне прошлого года или со снижением – 0 баллов	5 баллов
3.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует – 5 баллов; задолженность есть – 0 баллов	5 баллов
3.3.	Соблюдение сроков и качества представления статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 5 баллов; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	5 баллов
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум – 2 балла			
4.1.	Создание безопасных условий труда (проведение мероприятий по охране труда)	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
Итого по итогам квартала:			30 баллов

Приложение № 3
к положению об оплате труда руководителя
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Парфинская детская школа искусств»

Отчет
о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения,
его руководителя
за _____ 20__ г.

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов

Приложение № 4
к положению об оплате труда руководителя
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Парфинская детская школа искусств»

Порядок определения размера выплаты руководителю учреждения

Количество набранных баллов по всем разделам	Размер премии % (от премиального фонда)	Примечание
30	100	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
29	95	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
28	90	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
27	85	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
26	80	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
25	75	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
24	70	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
23	65	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
22	60	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
21	55	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
20	50	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
19	45	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
18	40	Если иное не установлено нормативно-правовым актом

17	35	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
16	30	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
15	25	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
Ниже 15	Премия не начисляется	Если иное не установлено нормативно-правовым актом