



**Российская Федерация  
Новгородская область**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ (ПРОЕКТ)**

от №  
р.п. Парфино

**О внесении изменений в  
Примерное положение об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Парфинская детская школа  
искусств»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 16.02.2015 № 98 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных) учреждений, созданных Парфинским муниципальным районом»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств», утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 19.04.2017 № 225, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2022 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».

**Проект подготовил и завизировал:  
Заведующий отделом культуры  
и архивного дела Администрации  
муниципального района**

**О.А. Иванчак**

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 16.02.2015 № 98 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных) учреждений, созданных Парфинским муниципальным районом» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, 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:

должностного оклада;

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 учреждения, 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 должностным 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 работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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 учреждению из бюджетов всех уровней.

1.9. Средства экономии фонда оплаты труда учреждения, могут направляться на выплаты компенсационного и социального характера работников учреждения.

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

2.1. Должностной 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:

$$Д_о = (Б_о + Б_о * К_п1 + Б_о * К_п2 + Б_о * К_п3 + Б_о * К_п4) * К_и$$

Д<sub>о</sub> - должностной оклад руководителя учреждения;

Б<sub>о</sub> - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 8360,00 рублей;

К<sub>п1</sub> - повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения;

К<sub>п2</sub> - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

К<sub>п3</sub> - за наличие высшего образования в сфере управления;

К<sub>п4</sub> - 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»;

К<sub>и</sub> - коэффициент индексации, производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и с решением Думы Парфинского муниципального района.

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 25,01 чел. до 50 чел.	0,3
		от 50,01 чел. до 75 чел.	0,4
		от 75,01 чел. до 100 чел.	0,5
		от 100,01 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 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	0,3

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.

В случае, когда размер оплаты труда руководителя зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

При присуждении ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности, при присуждении ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» - со дня присвоения или награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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 учреждения.

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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения), устанавливается учредителем в кратности до 4.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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 на 12 календарных месяцев.

Годовой фонд оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается из расчета среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения) за отчетный год, соответствующий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности до 4 и на 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. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.9. Выплаты стимулирующего характера:

2.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учреждения, их руководителей определены в Приложении № 2 настоящего Положения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы деятельности учреждения и его руководителя определены 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, заместителю руководителя, главному бухгалтеру назначаются установленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учреждения по итогам предыдущего года.

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

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

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

- 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 %;

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

- поощрение Президентом Российской Федерации - 25%;

- присвоение почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - 25%;

- награждение орденами и медалями Российской Федерации - 30%;

- награждение Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - 10%.

Выплата за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения может быть выплачена одновременно в размере до 50 % должностного оклада за поощрение ведомственными, областными, государственными наградами, присвоение почетных званий, за организацию мероприятий по направлению

деятельности учреждений в соответствии с их уставами и устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Выплаты за качество:

в отношении руководителя Учреждения устанавливаются комиссией и утверждаются распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения - руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

2.9.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4.1 раздела 3 настоящего Положения.

2.10. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего Примерного положения.

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

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

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

№	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1	ПКГ «Должности педагогических работников 2 квалификационного уровня» (концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор)	5004,00
2	ПКГ «Должности педагогических работников 4квалификационного уровня» (преподаватель)	6280,00
3	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» (заведующий филиалом)	6740,00

3.2. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты в размере 0,5.



3.2.1. Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам учреждений:

за квалификационную категорию в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 0,30;

первая квалификационная категория – 0,20;

вторая квалификационная категория – 0,10;

за стаж педагогической работы:

имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

от 2 до 5 лет - 0,05;

от 5 до 10 лет - 0,10;

от 10 до 20 лет - 0,15;

20 лет и более - 0,20.

имеющих среднее - профессиональное образование и стаж педагогической работы:

от 2 до 5 лет - 0,05

от 5 до 10 лет - 0,10

10 лет и более - 0,15.

3.2.2. Педагогическим работникам учреждения также может быть установлен повышающий коэффициент за:

заведование кабинетами – от 0,1 до 0,25;

руководство творческими коллективами, любительскими объединениями – от 0,2 до 1;

подготовку стипендиатов – от 0,1 до 0,2 за одного обучающегося - стипендиата (федеральный уровень – 0,2, областной – 0,1);

работу с учащимися подготовительного отделения учреждения – до 0,05.

3.2.3 Повышающий коэффициент устанавливается:

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.

В случае, когда размер оплаты труда руководителя зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

При присуждении ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности, при присуждении ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» - со дня присвоения или награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение

которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.2.4. Повышающий коэффициент специалистам, работающим на селе, устанавливается в размере до – 0,25.

3.2.5. Применение повышающих коэффициентов, устанавливаемых в процентах, при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов, установленных в процентах.

3.2.6. При начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера применяется минимальный оклад.

3.2.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

от 1 года до 3 лет - 5 % должностного оклада;

от 3 лет до 6 лет - 10 % должностного оклада;

от 6 лет до 10 лет - 15 % должностного оклада;

свыше 10 лет - 20 % должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района, в отношении работников приказом 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 общепрофессиональных 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 выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района, в отношении заместителя директора, главного бухгалтера приказом учреждения.

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.

3.4.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работника, рассчитываются за предыдущий календарный год выплачиваются ежемесячно в размере до 50% должностного оклада в соответствии с их уставами и устанавливаются положением об оплате труда учреждения.

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

Вновь принятому работнику учреждения назначаются установленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы организации за предыдущий год в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

3.4.3. Единовременная выплата за качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 50 % к должностному окладу за поощрение ведомственными, областными, государственными наградами, присвоение почетных званий, за организацию и проведение выставок, конференций, мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставами и устанавливается положением об оплате труда учреждения.

3.4.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда, установленному учреждению, работникам учреждения может быть выплачено единовременное денежное поощрение за успешное и добросовестное выполнение поручений руководителя учреждения в размере должностного оклада или в суммовом выражении при предоставлении представления о поощрении, которое должно содержать следующие сведения:

ФИО,  
занимаемая должность,  
ходатайство (описание выполненной работы по поручению руководителя учреждения).

Единовременное денежное поощрение выплачивается на основании приказа учреждения.

3.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

3.5. Оплата труда педагогических работников производится по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы в соответствии с табелем учета рабочего времени.

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

4.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденные 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:

№	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: (Дирижер)	6770,00

Минимальные размеры окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, служащих», составляют:

№	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством)	5841,00
2	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»: (бухгалтер, документовед)	5786,00

4.2. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

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

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности для работников указанных в пункте 4.1.:

высшая квалификационная категория – 0,25;

первая квалификационная категория – 0,20;

вторая квалификационная категория – 0,10.

Для работников учреждения, занимающих должности служащих устанавливается повышающий коэффициент:

за работу в сельской местности - 0,25.

Работникам учреждения, занимающих должности служащих могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах до 3,0;

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

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет служащим устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4.1 настоящего Положения.

4.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работника, рассчитываются за предыдущий календарный год выплачиваются ежемесячно в размере до 50% должностного оклада в соответствии с их уставами и устанавливаются положением об оплате труда учреждения.

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

Вновь принятому работнику учреждения назначаются установленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы организации за предыдущий год в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

4.4.3. Единовременная выплата за качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 50 % к должностному окладу за поощрение ведомственными, областными, государственными наградами, присвоение почетных званий, за организацию и проведение выставок, конференций, мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставами и устанавливается положением об оплате труда учреждения.

4.4.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда, установленному учреждению, работникам учреждения, может быть выплачено единовременное денежное поощрение за успешное и добросовестное выполнение поручений руководителя учреждения в размере должностного оклада или в суммовом выражении при предоставлении представления о поощрении, которое должно содержать следующие сведения:

ФИО,

занимаемая должность,

ходатайство (описание выполненной работы по поручению руководителя учреждения).

Единовременное денежное поощрение выплачивается на основании приказа учреждения.

4.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

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

5.1. Минимальные оклады работников учреждения по ПКГ, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и составляют:

5.1.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные оклады
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; уборщик служебных помещений, сторож.	3773,00

### 5.1.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий, электрик	4571,00
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	5022,00
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	5533,00
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	6292,00

5.2. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам в размере до 3,0.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

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

Рабочим могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах до 3,0;

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

5.3. Выплаты компенсационного характера рабочим устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет рабочим устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4.1 настоящего Положения.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего Примерного положения.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. Размер выплат 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 до 4%.

6.2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному 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.

6.3. Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного 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 должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;



не менее одинарной части оклада сверх должностного 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 должностного оклада за каждый час работы, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.5. 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.

## **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, 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.

Решение о выплате материальной помощи работникам 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 муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении других работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь максимальным размером 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, 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 муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

7.3. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру может быть выплачена материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере должностного оклада, а работникам учреждения в размере минимального оклада.

7.4. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и выплатам компенсационного характера.

## **8. Порядок премирования работников Учреждения**

8.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, которые определены в Приложении № 3 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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

8.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения в сроки, установленные локальным актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

8.4. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и 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.

8.5. 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 Парфинского муниципального района и их

руководителей утвержденного Постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 26.04.2016 № 270.

8.6. Состав и порядок деятельности комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и руководителей учреждений утверждается постановлением Администрации муниципального района;

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждается локальным актом учреждения.

8.7. Комиссия, созданная Администрацией муниципального района, рассматривает сводный отчет Отдела культуры и архивного дела Администрации муниципального района и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения 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 %. Основанием для определения размера премиальной выплаты является порядок определения размера премиальной выплаты работникам учреждения и их руководителям (Приложение № 4 к настоящему Положению).

8.8. По результатам рассмотрения отчета комиссия, созданная Администрацией муниципального района, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждения.

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

в отношении руководителя учреждения – Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении других работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

**Перечень должностей (профессий) работников, относимых  
к административно-управленческому и вспомогательному персоналу  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Парфинская детская школа искусств» подведомственному  
Администрации Парфинского муниципального района**

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Парфинская детская школа искусств» подведомственному Администрации Парфинского муниципального района:

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» подведомственному Администрации Парфинского муниципального района:

1. Гардеробщик
2. Дирижер
3. Документовед
4. Рабочий
5. Сторож
6. Уборщик служебных помещений
7. Бухгалтер
8. Заведующий хозяйством

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

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

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в % от должностного оклада	Примечание (источник информации)
<b>Показатели по итогам года:</b>			
<b>1. Основная деятельность учреждения максимум – 9 %</b>			
1.1	Выполнение муниципального задания	Определяется как отношение фактического значения показателя к плановому значению, указанному в муниципальном задании учреждения: 100 % – 3 %; 95%-99 % – 2 %; при выполнении муниципального задания менее чем на 95% стимулирующая выплата не выплачивается	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.2	Исполнение обязательств, предусмотренных Соглашением с Правительством Новгородской области об осуществлении мер, направленных на социально-экономическое развитие Парфинского муниципального района, в соответствии с показателями, установленными на текущий год	Исполнение установленных на текущий год показателей – 6%; при невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению Соглашения с Правительством Новгородской области
<b>2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 37 %</b>			
2.1	Участие в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований	Подготовка и сдача в установленные сроки документов на участие в федеральных и областных программах - 2 %; Выделение дополнительных ассигнований участнику федеральных и областных программ – 4 %; (показатели не суммируются)	Заявка на участие в федеральных и областных программах выделенных в рамках соглашения на предоставление субсидий муниципальному

		при невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	району, приказ или другой нормативно-правовой документ, подтверждающий выделение дополнительных ассигнований
2.2	Заключение контрактов на поставку товаров, выполнения (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ (кроме контрактов, заключенных по пунктам 1,8,29 ч.1 ст. 93- 44 ФЗ)	Доля муниципальных контрактов заключенных по результатам проведения конкурсных процедур в общем объеме закупок: 100% – 5%; 90-99% – 4%; 80-89 – 3%; ниже 79,9% - стимулирующая выплата не выплачивается.	Документы, подтверждающие заключение контрактов на поставку товаров, выполнения (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44-ФЗ
2.4	Участие в мероприятиях, утвержденных календарным планом памятных дат, основных мероприятий, знаменательных и праздничных событий, а также в культурно-массовых мероприятиях	Выполнение показателя по участию в мероприятиях: 1-3 мероприятия – 2% 3-7 мероприятия (из них 50% в сельской местности) – 3% 8 и более мероприятий (из них 50% в сельской местности) – 5%; (показатели не суммируются) при невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Информация об участии в мероприятиях, согласно утвержденному на текущий год плану
2.5	Участие в областных смотрах - конкурсах среди учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих деятельность в области искусства, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, 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 - 2%, региональных - 4%, всероссийских, международных - 5%, при выполнении показателя; (За участие в мероприятиях различного уровня показателя суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Диплом участника
2.6	Получение финансовой поддержки при участии в смотрах-	При участии в смотрах-конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских,	

	конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня	международных), за получение финансовой поддержки в количестве: 1-2 – 1% 3-4 – 2% 5 более – 4%, при выполнении показателя; (показатели не суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
2.7	Доля учащихся-победителей из общей численности участников конкурсов (международных, всероссийских, региональных, районных)	Выполнение показателя доля учащихся-победителей из общей численности участников конкурсов: 0-50% - 1%; 51-80% - 3%; Более 80 % – 5% При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Дипломы победителей
2.8	Сохранность контингента обучающихся в учреждении, в течение учебного года (по состоянию на 31.05. текущего учебного года)	Выполнение показателя сохранность контингента обучающихся в учреждении, в течение учебного года: 80 -100% - 3%; 60-79% - 1%; ниже 60% - стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по контингенту учащихся
<b>3. Осуществление инновационной деятельности максимум - 6%</b>			
3.1	Инновационная деятельность, направленная на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого преподавателя и развитие творческого потенциала коллектива в целом	корректировка и разработка новых локальных актов, применение в учебном процессе инновационных методов и форм обучения: интегрированные уроки, экзамен-конкурсы, альтернативные формы проведения промежуточной аттестации обучающихся – 6 %; при невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	отчет о деятельности учреждения за учебный год.
<b>4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 12 %</b>			
4.1	Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	Выполнение показателя по отсутствию предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности – 3% При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчёт контролирующего органа по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности
4.2	Доля работников, прошедших обучение –	Выполнение показателя доля работников, прошедших обучение – профессиональную переподготовку,	План и отчет об исполнении плана

	профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения: 90-100% - 3% 80-89,9% –2% 75-79,9% –1% при выполнении показателя; при выполнении показателя менее чем на 75 % и отсутствии плана стимулирующая выплата не выплачивается	
4.3	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации)	Выполнение показателя создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др. 90-100% - 4%; 80-89,9% –2%; 75-79,9% –1% при выполнении показателя; при выполнении показателя менее чем на 75 % и отсутствии плана стимулирующая выплата не выплачивается	План и отчет об исполнении плана
4.4	Выполнение требований по противодействию коррупции (разработка НПА)	Выполнение показателя по выполнению требований по противодействию коррупции (разработка НПА) – 2% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Список разработанных НПА
<b>5. Организация каникулярного отдыха максимум - 6 %</b>			
5.1	Организация работы лагеря с дневным пребыванием детей в каникулярное время, различных форм отдыха детей	организация работы лагеря с дневным пребыванием детей в каникулярное время, различных форм отдыха детей - 6 %; при невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	отчет по работе лагеря с дневным пребыванием детей в каникулярное время, различных форм отдыха детей
<b>Итого по итогам года:</b>			<b>70 %</b>



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

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
<b>Показатели по итогам квартала:</b>			
<b>1. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 3 балла</b>			
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 (ежемесячно)	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
1.2.	Наличие в Парфинском ДШИ и во всех филиалах учреждения, группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
1.3	Наличие в учреждении визуализированных 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 – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
<b>2. Осуществление инновационной деятельности максимум - 6 баллов</b>			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок (1 выставка в квартал в МБУДО ПДШИ и филиале)	2 и более выставок – 3 балла 1 выставка – 1 балл Отсутствие выставок – 0 баллов	3 балла
2.2	Организация и проведение методической работы по направлению деятельности учреждения	Работа с другими образовательными учреждениями-1 балл; Внутришкольная методическая работа – 1 балл; Методические публикации в интернет ресурсах	3 балла

		– 1 балл.	
<b>3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 17 баллов</b>			
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 (квартал, полугодие, 9 месяцев, год): от 4,1 – 5 % - 5 баллов от 3,1 – 4 % - 4 балла; от 2,1 – 3 % - 3 балла; от 1,1 – 2 % - 2 балла; от 0,1 - 1 % - 1 балл; на уровне прошлого года или со снижением - 0 баллов	5 баллов
3.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской и дебиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 2 балла; наличие задолженности - 0 баллов	2 балла
3.3.	Соблюдение сроков и качества представления статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения)	представлена качественно, с соблюдением сроков – 3 балла; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	3 балла
3.4.	Соблюдение сроков и качества представления информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 3 балла; имеются факты представления недостоверной информации и/или	3 балла

		с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	
3.5.	Соблюдение положения о Порядке подготовки, организации, проведения памятных дат, основных мероприятий, знаменательных и праздничных событий, проводимых на территории Парфинского муниципального района	Соблюдение положения – 4 балла: При несоблюдении положения и/или наличии служебных записок – 0 баллов	4 балла
<b>4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 4 балла</b>			
4.1.	Создание безопасных условий труда (проведение мероприятий по охране труда)	да – 4 балла; нет – 0 баллов	4 балла
<b>Итого по итогам квартала:</b>			<b>30 баллов</b>

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

**Порядок определения размеров 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

»