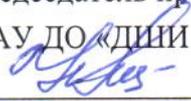


Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств имени С.В. Рахманинова»

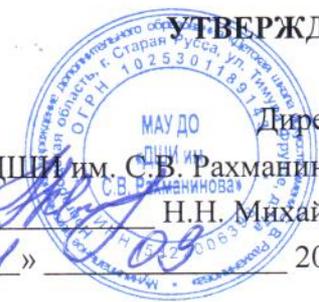
СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова»


Н.А. Михайлова
« 01 » « 09 » 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова»


Н.Н. Михайлова
« 01 » « 09 » 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова»
(с изменениями на 1 сентября 2023 г.)

г. Старая Русса
2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова» (далее – учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Типовым положением «Об оплате труда работников автономных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района», утвержденным приказом комитета культуры Администрации Старорусского муниципального района от 29.08.2014 г. № 43-ОД и приказом комитета культуры Администрации Старорусского муниципального района от 16.01.2023 г. № 6-ОД «О внесении изменений в Типовое положение об оплате работников автономных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района».

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

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.3. Оплата труда работников учреждения состоит из:

окладов (должностных окладов, тарифной ставки) (далее оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам 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);

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

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

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

1.7. Учредитель вправе установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения.

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

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

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере 40 процентов от общего фонда оплаты труда.

1.10. Директор учреждения обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за данный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. В соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и

муниципальных учреждений доля тарифной части (оклада) в заработной плате работников должна составлять не менее 50%.

1.12 Заработная плата выплачивается два раза в месяц -15 и 30 числа.

2. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения

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

Директору учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу.

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

№ п/п	Наименование критерия	Размер коэффициента кратности
1.	Количество учащихся (слушателей) чел.	
	до 200	0,1
	от 201 до 300	0,2
	от 301 до 400	0,3
	от 401 до 500	0,4
	от 501 и выше	0,5
2.	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	
	до 25	0,1
	от 26 до 50	0,2
	от 51 до 75	0,3
	от 76 до 100	0,4
	от 101 и выше	0,5

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

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

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

Расчет средней заработной платы работников учреждения производится без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера.

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

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

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

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

- за осуществление методической работы, профессиональное мастерство, наставничество до 50 % оклада;

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

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

- за развитие платных услуг – до 40 %

Выплата за почетное звание устанавливается только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение работников учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться единовременно в следующих случаях и размерах:

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

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

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

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

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

2.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ и выплаты за выполнение особо важных и срочных работ могут выплачиваться ежемесячно или единовременно до 200 % от оклада с учетом интенсивности и напряженности работы, организацию и участие в различных мероприятиях по направлению деятельности учреждения в соответствии с Уставом.

Размер выплат за качество выполняемых работ и выплат за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу.

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

от 1 года до 3 лет - 10 % оклада;

от 3 до 6 лет - 15 % оклада;

от 6 до 10 лет - 20 % оклада;

свыше 10 лет - 30 % оклада.

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет определен в приложении 2 к настоящему положению.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, директору осуществляется на основании приказа комитета культуры.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включаются:

- время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

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

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

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

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

С учётом специфики учреждения в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, могут включаться:

- время работы в организациях системы Федерального архивного агентства (до марта 2004 года Федеральной архивной службы России):

 - в федеральных государственных архивах;

 - в научных и других организациях, подчинённых непосредственно Федеральному архивному агентству (до марта 2004 года Федеральной архивной службе России);

в уполномоченных органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере архивного дела и подчинённых им организациях;

в органах управления архивным делом администраций городов и районов и подчинённых им организациях;

время работы:

в архивах и делопроизводственных службах федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, администраций городов и районов;

в архивах федеральных государственных организаций, государственных организаций субъектов Российской Федерации;

в архивах негосударственных организаций – источников комплектования государственных архивов субъектов Российской Федерации;

в высших и средних специальных учебных заведениях, готовящих кадры для работы в архивных и делопроизводственных службах, на должностях профессорско-преподавательского состава;

в научных и реставрационных организациях на должностях руководителей и специалистов, соответствующих профилю основной деятельности федеральных государственных архивов и государственных архивов субъектов Российской Федерации;

в других организациях на работе, связанной с созданием и хранением аудиовизуальных документов или обслуживанием специального технологического оборудования по обеспечению физико-химической сохранности документов;

в архивах и делопроизводственных службах на постоянной основе по 31 декабря 1991 года:

аппарата Президента СССР, аппаратов президентов союзных республик;

Верховного Совета СССР и Президиума Верховного Совета СССР, Верховных Советов и Президиумов Верховных Советов союзных и автономных республик, краевых и областных Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся), Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся) автономных областей, автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся);

Совета Министров СССР, Кабинета Министров СССР, Комитета по оперативному управлению народным хозяйством СССР, Межреспубликанского (Межгосударственного) экономического комитета,

органов государственного управления при них, Советов Министров (Правительств) союзных и автономных республик, исполнительных комитетов краевых и областных Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся), Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся) автономных областей и автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся);

Министерств и ведомств СССР, союзных и автономных республик и их органов;

Комитета конституционного надзора СССР, Контрольной палаты СССР, органов государственного контроля, органов государственного арбитража, судов и органов прокуратуры СССР;

партийных и профсоюзных органов всех уровней;

в партийных органах по 31 декабря 1991 года на должностях, связанных с формированием их архивных фондов, принятых в федеральные государственные архивы и государственные архивы субъектов Российской Федерации;

в федеральных органах государственной власти;

в органах государственной власти субъектов Российской Федерации;

в органах местного самоуправления;

на отдельных должностях руководителей, специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждений для выполнения обязанностей по занимаемой должности;

время обучения: работников органов государственной власти в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в архивах и делопроизводственных службах этих органов до поступления на учёбу;

в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если работник до этого работал в федеральных государственных архивах и государственных архивах субъектов Российской Федерации.

Для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении, в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время работы в

организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

Размер надбавки выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается приказом комитета культуры.

Выплата за непрерывный 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.

При увольнении директора учреждения выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

Совместители право на выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет не имеют.

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

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

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

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности работников образования (за исключением директора учреждения, заместителей директора, 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 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» составляют:

№	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» (секретарь учебной части)	10 000

2.	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	12 000
3.	ПКГ «Должности педагогических работников» (преподаватель, концертмейстер, методист)	13 000
4	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» (заведующий библиотекой)	13 000

3.2. Работникам учреждения могут быть установлены **повышающие коэффициенты** к окладам в размере до 0,2.

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

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

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

Работникам, выполняющим работу по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, устанавливаются повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- 0.25 - высшая квалификационная категория;
- 0.2 - первая квалификационная категория

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

Для иных категорий педагогических работников учреждения повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию новый оклад не образует.

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

- **заведование отделениями** - от 0,1 до 0,25;
- **руководство творческими коллективами, любительскими объединениями и др.** - от 0,2 до 1;
- **подготовку стипендиатов** - от 0,1 до 0,2;

- подготовку лауреатов - от 0,1 до 0,3
- поступивших в профильные учебные заведения - до 0,3;
- работу с учащимися подготовительного отделения учреждения - до 0,05;
- качество выполняемой работы - до 1,00;
- содействие в развитии платных услуг - до 0,4.

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

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** могут устанавливаться по основному месту работы в следующих размерах и выплачиваются ежемесячно:

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться одновременно в следующих случаях и размерах:

- при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от оклада;
- при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
- при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;
- при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 10% от оклада.

3.4.2. **Выплаты за качество выполняемых работ и выплаты за выполнение особо важных и срочных работ** могут выплачиваться ежемесячно или одновременно до 500 % от оклада с учетом интенсивности и напряженности работы, организацию и участие в различных мероприятиях по направлению деятельности учреждения в соответствии с Уставом.

Размер выплат за качество выполняемых работ и выплат за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

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

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

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет определен в приложении 2 к настоящему положению.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, осуществляется комиссией учреждения по утверждению стажа, состав и положение о которой утверждаются приказом учреждения.

В стаж непрерывной работы, выслугу лет 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.

С учётом специфики учреждения в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, могут включаться:

время работы в организациях системы Федерального архивного агентства (до марта 2004 года Федеральной архивной службы России):

в федеральных государственных архивах;

в научных и других организациях, подчинённых непосредственно Федеральному архивному агентству (до марта 2004 года Федеральной архивной службе России);

в уполномоченных органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере архивного дела и подчинённых им организациях;

в органах управления архивным делом администраций городов и районов и подчинённых им организациях;

время работы:

в архивах и делопроизводственных службах федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, администраций городов и районов;

в архивах федеральных государственных организаций, государственных организаций субъектов Российской Федерации;

в архивах негосударственных организаций – источников комплектования государственных архивов субъектов Российской Федерации;

в высших и средних специальных учебных заведениях, готовящих кадры для работы в архивных и делопроизводственных службах, на должностях профессорско-преподавательского состава;

в научных и реставрационных организациях на должностях руководителей и специалистов, соответствующих профилю основной деятельности федеральных государственных архивов и государственных архивов субъектов Российской Федерации;

в других организациях на работе, связанной с созданием и хранением аудиовизуальных документов или обслуживанием специального технологического оборудования по обеспечению физико-химической сохранности документов;

в архивах и делопроизводственных службах на постоянной основе по 31 декабря 1991 года:

аппарата Президента СССР, аппаратов президентов союзных республик;

Верховного Совета СССР и Президиума Верховного Совета СССР, Верховных Советов и Президиумов Верховных Советов союзных и автономных республик, краевых и областных Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся), Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся) автономных областей, автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся);

Совета Министров СССР, Кабинета Министров СССР, Комитета по оперативному управлению народным хозяйством СССР, Межреспубликанского (Межгосударственного) экономического комитета, органов государственного управления при них, Советов Министров (Правительств) союзных и автономных республик, исполнительных комитетов краевых и областных Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся), Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся) автономных областей и автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся);

Министерств и ведомств СССР, союзных и автономных республик и их органов;

Комитета конституционного надзора СССР, Контрольной палаты СССР, органов государственного контроля, органов государственного арбитража, судов и органов прокуратуры СССР;

партийных и профсоюзных органов всех уровней;

в партийных органах по 31 декабря 1991 года на должностях, связанных с формированием их архивных фондов, принятых в федеральные государственные архивы и государственные архивы субъектов Российской Федерации;

в федеральных органах государственной власти;

в органах государственной власти субъектов Российской Федерации;

в органах местного самоуправления;

на отдельных должностях руководителей, специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждений для выполнения обязанностей по занимаемой должности;

время обучения: работников органов государственной власти в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в архивах и делопроизводственных службах этих органов до поступления на учёбу;

в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если работник до этого работал в федеральных государственных архивах и государственных архивах субъектов Российской Федерации.

Для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении, в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время работы в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

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

При увольнении работников учреждения выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

Совместители право на выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет не имеют.

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

4. Оплата труда работников учреждения, занимающих должности служащих

4.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (далее работники по разделу работники учреждений), по ПКГ, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	9 597
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	13 500
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень (документовед, бухгалтер, инженер по охране труда, программист) 4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	15 525 19 406
4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	21 766

4.2. Минимальные размеры окладов работников учреждений 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:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (звукооператор, аккомпаниатор-концертмейстер)	14 900
2.	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (дирижер, балетмейстер, хормейстер)	18 500

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Работникам учреждения могут быть установлены **повышающие коэффициенты** к окладам в размере до 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года приказом директора учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретных работников.

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

Повышающий коэффициент к окладам по замещаемой должности за квалификационную категорию или производное должностное наименование «главный», «ведущий» устанавливается в следующих размерах:

главный	- 0.2
ведущий	- 0.15
первая категории	- 0.05
вторая категория	- 0.03

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

4.4.2. **Выплаты за качество выполняемых работ и выплаты за выполнение особо важных и срочных работ** могут выплачиваться ежемесячно или единовременно до 500 % от оклада с учетом интенсивности и напряженности работы, организацию и участие в различных мероприятиях по направлению деятельности учреждения в соответствии с Уставом.

Размер выплат за качество выполняемых работ и выплат за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу.

4.4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться единовременно в следующих случаях и размерах:

- при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от оклада;
- при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
- при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;
- при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 10% от оклада.

4.4.4. Премияльные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 8 настоящего положения.

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

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

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет определен в приложении 2 к настоящему положению.

Установление стажа непрерывной работы, выслугу лет дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, осуществляется комиссией учреждения по утверждению стажа, состав и положение о которой утверждаются приказом учреждения.

В стаж непрерывной работы, выслугу лет 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.

С учётом специфики учреждения в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, могут включаться:

время работы в организациях системы Федерального архивного агентства (до марта 2004 года Федеральной архивной службы России):

в федеральных государственных архивах;

в научных и других организациях, подчинённых непосредственно Федеральному архивному агентству (до марта 2004 года Федеральной архивной службе России);

в уполномоченных органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере архивного дела и подчинённых им организациях;

в органах управления архивным делом администраций городов и районов и подчинённых им организациях;

время работы:

в архивах и делопроизводственных службах федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, администраций городов и районов;

в архивах федеральных государственных организаций, государственных организаций субъектов Российской Федерации;

в архивах негосударственных организаций – источников комплектования государственных архивов субъектов Российской Федерации;

в высших и средних специальных учебных заведениях, готовящих кадры для работы в архивных и делопроизводственных службах, на должностях профессорско-преподавательского состава;

в научных и реставрационных организациях на должностях руководителей и специалистов, соответствующих профилю основной деятельности федеральных государственных архивов и государственных архивов субъектов Российской Федерации;

в других организациях на работе, связанной с созданием и хранением аудиовизуальных документов или обслуживанием специального технологического оборудования по обеспечению физико-химической сохранности документов;

в архивах и делопроизводственных службах на постоянной основе по 31 декабря 1991 года:

аппарата Президента СССР, аппаратов президентов союзных республик;

Верховного Совета СССР и Президиума Верховного Совета СССР, Верховных Советов и Президиумов Верховных Советов союзных и автономных республик, краевых и областных Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся), Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся) автономных областей, автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся);

Совета Министров СССР, Кабинета Министров СССР, Комитета по оперативному управлению народным хозяйством СССР, Межреспубликанского (Межгосударственного) экономического комитета, органов государственного управления при них, Советов Министров (Правительств) союзных и автономных республик, исполнительных комитетов краевых и областных Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся), Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся) автономных областей и автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся);

Министерств и ведомств СССР, союзных и автономных республик и их органов;

Комитета конституционного надзора СССР, Контрольной палаты СССР, органов государственного контроля, органов государственного арбитража, судов и органов прокуратуры СССР;

партийных и профсоюзных органов всех уровней;

в партийных органах по 31 декабря 1991 года на должностях, связанных с формированием их архивных фондов, принятых в федеральные государственные архивы и государственные архивы субъектов Российской Федерации;

в федеральных органах государственной власти;

в органах государственной власти субъектов Российской Федерации;

в органах местного самоуправления;

на отдельных должностях руководителей, специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждений для выполнения обязанностей по занимаемой должности;

время обучения: работников органов государственной власти в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в архивах и делопроизводственных службах этих органов до поступления на учёбу;

в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если работник до этого работал в федеральных государственных архивах и государственных архивах субъектов Российской Федерации.

Для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении, в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время работы в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

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

При увольнении работников учреждения выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

Совместители право на выплату за непрерывный стаж работы, выслугу лет не имеют.

5. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих

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

Разряд в соответствии с ЕТКС	Минимальный размер оклада
1 разряд (гардеробщик, сторож, дворник, уборщик служебных помещений)	12 457
2 разряд	12 814
3 разряд (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)	13 255
4 разряд	13 851
5 разряд	14 361
6 разряд	15 126
7 разряд (настройщик пианино и роялей)	16 077
8 разряд	17 011

5.2. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного рабочего.

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

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

Рабочим может устанавливаться следующий повышающий коэффициент к окладу: повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, 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 учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Типового положения.

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

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ и выплаты за выполнение особо важных и срочных работ могут выплачиваться ежемесячно или единовременно до 150 % от оклада с учетом интенсивности и напряженности работы, организацию и участие в различных мероприятиях по направлению деятельности учреждения в соответствии с Уставом.

Размер выплат за качество выполняемых работ и выплат за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу.

5.6. Ежемесячная выплата за своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности устанавливается работнику в целях обеспечения соответствия его заработной платы уровню минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться единовременно в следующих случаях и размерах:

- при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от оклада;
- при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
- при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;
- при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 10% от оклада.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 5 процентов оклада.

Выплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Материальная помощь

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам 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 директора учреждения – председателем комитета культуры и устанавливается приказом комитета культуры;

в отношении других работников учреждения - директором учреждения и устанавливается приказом директора учреждения.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

7.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, 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.

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

8. Порядок премирования работников учреждений

8.1. Премирование директора учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение 4 к настоящему положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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

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

8.3. Директор учреждения ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений (далее отчет) и направляют его в оценочную комиссию в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом по форме в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

8.4. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения (приложение 3 к настоящему положению) в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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

8.6. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и директора учреждения - утверждаются приказом комитета культуры;

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

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

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 %.

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

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

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

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

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

9. Другие вопросы оплаты труда.

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

Приложения:

Приложение 1 «Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу автономных образовательных учреждений»

Приложение 2 «Перечень должностей работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет»

Приложение 3 «Перечень показателей оценки эффективности деятельности сотрудников МАУ ДО «ДШИ им. С.В.Рахманинова» и критериев оценки эффективности их деятельности»

Приложение 4 «Перечень показателей эффективности деятельности МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова», директора учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности»

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
МАУ ДО «ДШИ им. С.В.Рахманинова»

«Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу автономных образовательных учреждений»

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

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

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

1. Гардеробщик
2. Дворник
3. Инженер по охране труда
4. Настройщик пианино и роялей
5. Звукооператор
6. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
7. Секретарь учебной части
8. Уборщик служебных помещений
9. Сторож
10. Документовед
11. Бухгалтер

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
МАУ ДО «ДШИ им. С.В.Рахманинова»

Перечень должностей работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

1.Руководители

1. Директор, заместители директора.
- 2.Заведующие (начальники) отделом по основной деятельности, вспомогательным отделом, цехом и другим подразделением.
3. Заведующие филиалом, отделом, сектором, службой.
4. Главные: инженер, администратор, режиссёр, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художник, библиотекарь, библиограф, хранитель фондов, архитектор, редактор, научный сотрудник, реставратор, механик, специалист (другие специальности), бухгалтер, экономист.
5. Художественный руководитель, ученый секретарь.
6. Заведующий костюмерной, билетными кассами, производственной мастерской, реставрационной мастерской, художественно-оформительской (художественно-творческой) мастерской, труппой, фотолабораторией, бюро микрофильмирования, архивом, копировально - множительным бюро, хозяйством, складом, канцелярией, фильмобазой.
7. Руководитель (заведующий) музыкальной частью, художественно-постановочной части, литературно-драматической части, помощник главного режиссера (художественного руководителя).

II. Специалисты

1. Дирижер, хормейстер, хореограф, балетмейстер, режиссер, художник-оформитель, художник-гример, художник-декоратор, художник по свету, концертмейстер, аккомпаниатор-концертмейстер, звукорежиссер, звукооператор, режиссер - постановщик балетмейстер - постановщик, художник-постановщик, художник-бутафор, художник-модельер театрального костюма, суфлер, репетитор, преподаватель
2. Ассистенты режиссера, дирижера, хормейстера, балетмейстера
- 3.Артисты всех жанров (в театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях).
4. Библиотекарь, библиограф, научный сотрудник, методист, редактор,

лектор, лектор-искусствовед (музеев), экскурсовод, организатор экскурсий, переводчик, заведующий библиотекой

5.Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки. аккомпаниатор, культорганизатор.

Ш. Специалисты общепрофессиональных профессий, технические исполнители

Администратор, архитектор, инженеры всех специальностей, ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист, ревизор, механик, техники всех специальностей, хранитель фондов, юрисконсульт, программист, электроник, конструктор, документовед, специалист (инспектор) по кадрам, архивист, корректор, художник, специалист по информационным технологиям

IV. Профессии рабочих и должностей служащих

1. Киномеханик, кинопроверщик

2. Кассир билетный, контролер билетный, кассир, секретарь-машинистка, машинистка, костюмер, оператор множительной техники, механик

3. Реставратор, фотограф, реставратор (настройщик) музыкальных инструментов, реставратор фильмокопий, бутафор, бутафор-декоратор, гример-постижер, закройщик, швея, портной, реквизитор, переплетчик, водитель автомобиля, машинист сцены, монтировщик сцены, осветитель, экспедитор, смотритель музейный

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

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

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	5
1	Выполнение плана по объему оказания государственных (муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
2	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
3	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	5 баллов
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
4	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента 95%-100%	10 баллов
		Сохранность контингента 80%-94%	7 баллов
		Сохранность контингента ниже 80%	0 баллов
5	Создание условий для обучения и воспитания детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья	Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	7 баллов
		Отсутствие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0 баллов
6	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на официальном сайте школы.	Своевременное размещение	5 баллов
		Несвоевременное размещение	0 баллов
7	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на сайтах в сети интернет.	Своевременное размещение	5 баллов
		Несвоевременное размещение	0 баллов
8	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	Работа проведена своевременно и качественно	4 балла
		Работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена	-2 балла

9	Привлечение средств от оказания учреждением платных услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности	Рост доходов по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	5 баллов
		Уровень доходов на уровне прошлого года или со снижением	0 баллов
10	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово - хозяйственной деятельности, установленных департаментом, Роспотребнадзором иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Нарушения отсутствуют	10 баллов
		Нарушения выявлены	Минус 5 баллов
11	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	Задолженность отсутствует	3 балла
		Задолженность есть	0 баллов
12	Отсутствие в учреждении просроченной дебиторской задолженности	Задолженность отсутствует	3 балла
		Задолженность есть	0 баллов
13	Отсутствие остатка на лицевом счете учреждения на конец отчетного периода (по субсидиям на иные цели)	Отсутствие	3 балла
		Имеется	0 баллов
14	Своевременное представление достоверной статистической отчетности	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	5 баллов
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
15	Своевременное представление достоверной бухгалтерской, налоговой отчетности и отчетности в фонды	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	5 баллов
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
16	Своевременное представление достоверной отчетности (в рамках должностных обязанностей) комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	5 баллов
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
17	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	5 баллов
		Имеются	минус 10 баллов
ВСЕГО			100 баллов

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1	Выполнение плана по объему оказания государственных	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов

	(муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
2	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
3	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	5 баллов
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
4	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента 95%-100%	10 баллов
		Сохранность контингента 80%-94%	7 баллов
		Сохранность контингента ниже 80%	0 баллов
5	Создание условий для обучения и воспитания детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья	Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья отсутствие	7 баллов
		Отсутствие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0 баллов
6	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на официальном сайте школы.	Своевременное размещение	5 баллов
		Несвоевременное размещение	0 баллов
7	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на сайтах в сети интернет.	Своевременное размещение	5 баллов
		Несвоевременное размещение	0 баллов
8	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	Работа проведена своевременно и качественно	5 балла
		Работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена	минус 2 балла
9	Привлечение средств от оказания учреждением платных услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности	Рост доходов по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	5 баллов
		Уровень доходов на уровне прошлого года или со снижением	0 баллов
10	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма отсутствие наличие	3 балла минус 5 баллов
		Случаи производственного травматизма отсутствие наличие	3 балла минус 5 баллов
11	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации 60%-100%	4 балла
		Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение	0 баллов

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

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

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

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

	(иллюстратора) оценивается 50% от количества баллов преподавателя (руководителя).	Сольный концерт класса, коллектива, персональная выставка	4 балла
		Отсутствие участия в концертах и выставках	минус 2 балла
		Всего за участие обучающихся	14 баллов
10	Личное участие педагогических работников в организации мероприятий	Разработка сценария мероприятия	2 балла
		Ведущий мероприятия, ответственный за мероприятие	1 балл
		Участие в организационных делах (покупка подарков, оформление афиш, украшение помещения и др.)	1 балл
		Всего за личное участие в мероприятиях	4 балла
11	Мероприятия по внеурочной деятельности школы	Совместное (личное) посещение с обучающимися филармонических концертов и выставок в г. Старая Русса	1 балл
		Организация поездок в театры, музеи других городов	2 балла
		Организация и проведение бесед, лекций об искусстве	2 балла
		Всего за мероприятия	5 баллов
12	Вовлечение родителей в организуемые педагогическим работником классные и школьные мероприятия	Проведение родительского собрания с концертом класса	1 балл
		Организация участия родителей в делах школы (помощь в обеспечении транспортом, организация перевозок, сопровождение в поездках и др.)	2 балла
		Привлечение спонсорской помощи родителей	4 балла
		Проведение открытых уроков для родителей	1 балл
		Всего за вовлечение родителей	8 баллов
13	Проведение мероприятий для поступающих, привлечение детей к поступлению в школу	Консультации и прослушивания в детских садах и школах с выдачей рекомендаций и составлением списков прослушанных	2 балла
		Организация концертов в детских садах и школах и целью набора	3 балла
		Всего привлечение детей	5 баллов
14	Дисциплинарные взыскания	Отсутствие взысканий	1 балл
		Опоздания	-1
		Самовольный перенос уроков без уведомления администрации (баллы снимаются за каждое опоздание)	-1
		Несоблюдение времени начала и окончания урока	-1
		Разговоры по телефону во время урока	-3
		Отсутствие в классе во время урока без уважительной причины	-3
		Непосещение общешкольных и методических мероприятий	-3
		Наличие замечаний по ведению учебной документации (журналы, индивидуальные планы)	-3
		Отсутствие на педагогическом совете	-20

		без уважительной причины	
	ВСЕГО		100 баллов

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1	Выполнение плана по объему оказания государственных (муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95% и выше	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
2	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
3	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	5 баллов
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
4	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента 95%-100%	10 баллов
		Сохранность контингента 80%-94%	7 баллов
		Сохранность контингента ниже 80%	0 баллов
5	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на сайтах в сети интернет.	Своевременное размещение	5 баллов
		Несвоевременное размещение	0 баллов
6	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	Работа проведена своевременно и качественно	4 балла
		Работа проведена с нарушением сроков и/или на низком качественном уровне и/или не проведена	минус 2 балла
7	Отсутствие фактов нарушения норм федерального и регионального законодательства (в рамках должностных обязанностей)	Без нарушений	5 баллов
		Имеются нарушения, предписания контролирующих органов	-3 балла
8	Участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	Да	5 баллов
		Нет	0 баллов
9	Своевременное представление достоверной отчетности в рамках должностных обязанностей	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	5 баллов
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
10	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	5 баллов
		Имеются	Минус 10

			баллов
11	Качественное выполнение особо важных и срочных работ, поручений администрации	Да	10 баллов
		Нет	Минус 3 балла
12	Качественная организация должностных обязанностей и уровень исполнительской дисциплины	Самостоятельность организации работы и высокий уровень исполнительской дисциплины	10 баллов
		Отсутствие самостоятельности, потребность контроля со стороны администрации	0 баллов
		Низкий уровень организации работы и отсутствие исполнительской дисциплины, даже при контроле со стороны администрации	Минус 5 баллов
13	Качественное оформление, и ведение документов, связанных с текущей организационной, финансово-хозяйственной и учебной деятельностью учреждения (в соответствии с должностными обязанностями сотрудника)	Да	10 баллов
		Нет	0 баллов
14	Высокое качество ведения документооборота: выполнение различных операций с применением компьютерной техники. Сбор, обработка, хранение и предоставление информации, использующейся в учебной, кадрово-административной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Да	5 баллов
		Нет	0 баллов
15	Соблюдение и выполнение требований ТБ, ПБ, охраны труда на рабочих местах	Да	4 балла
		Нет	0 баллов
	ВСЕГО		100 баллов

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

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

государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента 95%-100%	10 баллов
	Сохранность контингента 80%-94%	7 баллов
	Сохранность контингента ниже 80%	0 баллов
Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	5 баллов
	Имеются	Минус 10 баллов
Качественное выполнение особо важных и срочных работ, поручений администрации	Да	10 баллов
	Нет	Минус 3 балла
Качественная организация должностных обязанностей и уровень исполнительской дисциплины	Самостоятельность организации работы и высокий уровень исполнительской дисциплины	10 баллов
	Отсутствие самостоятельности, потребность контроля со стороны администрации	0 баллов
	Низкий уровень организации работы и отсутствие исполнительской дисциплины, даже при контроле со стороны администрации	Минус 5 баллов
Соблюдение и выполнение требований ТБ, ПБ, охраны труда на рабочих местах	Да	4 балла
	Нет	0 баллов
Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию школы	Да	5 баллов
	Нет	0 баллов
Инициативное и ответственное отношение к исполнению обязанностей, связанных с обслуживанием учебного процесса, содержанием имущества, помещений и прилегающей территории.	Да	10 баллов
	Нет	0 баллов
Оперативное выполнение заявок по устранению технических, хозяйственных неполадок	Да	5 баллов
	Нет	0 баллов
Инициативное и ответственное отношение к исполнению обязанностей, связанных с обслуживанием учебного процесса, содержанием имущества, помещений и прилегающей территории.	Да	8 баллов
	Нет	0 баллов
Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	Да	8 баллов
	Нет	0 баллов
ВСЕГО		100 баллов

Приложение 4

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

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

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

						без замечаний – 3 балла
7.	Наличие коллективного договора	Коллективный договор	Да/нет	0-3 балла		Наличие - 3 балла Отсутствие - 0 баллов
ИТОГО по разделу						26
II.	Информационная открытость					
1.	Наличие сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства РФ в сфере образования	Размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности ОУ	Перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства РФ в сфере образования	да/нет	0-3 баллов	На сайте размещены все наименования необходимой информации и копии документов – 3 балла, при отсутствии одного или нескольких - 0 баллов
		Регулярное обновление информации об ОУ на сайте	Десятидневный срок обновления информации	да/нет	0-3 баллов	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 3 балла, нарушение установленных сроков – 0 баллов
ИТОГО по разделу						6
III.	Охрана здоровья обучающихся и педагогических работников					
1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма	наличие/отсутствие	0-5 баллов		Наличие – 0 баллов, отсутствие – 5 баллов
		Случаи производственного травматизма	наличие/отсутствие	0-5 баллов		Наличие – 0 баллов, отсутствие – 5 баллов
ИТОГО по разделу						10
IV.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению					
1.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации	60% и более	0-5 баллов		прошедшие повышение квалификации 60% и более – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
2.	Развитие творческого потенциала специалистов	Доля педагогических работников, принявших	30% и более	0-5 баллов		Наличие 30% и более – 5 баллов, отсутствие – 0

		участие в семинарах, конкурсах, мастер-классах			баллов
	ИТОГО по разделу				10
V.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
1.	Участие обучающихся, в олимпиадах, творческих конкурсах, выставках и т.д. различного уровня	Дипломы участников	0-5 баллов		Международный уровень - 5 баллов, Всероссийский уровень - 4 балла, Областной уровень - 3 балла, муниципальный уровень - 2 балла муниципального уровня - 2 балла, отсутствие участников - 0 баллов
2.	Наличие лауреатов (1-3 места) конкурсов различного уровня.	Грамоты, дипломы лауреатов	да/нет	0-10 баллов	Международный уровень - 10 баллов, Всероссийский уровень - 8 балла, Областной уровень - 6 балла, муниципальный уровень - 4 балла отсутствие участников - 0 баллов
	ИТОГО по разделу				15
VI.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ОУ				
1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	данные годового бухгалтерского отчета	да/нет	0-3 баллов	Отсутствие задолженности – 3 балла, наличие – 0 баллов
2.	Выполнение показателей дорожной карты по заработной плате педагогических работников	%	да/нет	0-3 баллов	да- 3 балла, нет– 0 баллов

4.	Доля денежных средств, потупивших от приносящей доход деятельности, направленная на заработную плату педагогических работников	%	динамика	0-5 баллов	20% средств – 5 баллов, 10%– 3 балла, 5% и менее – 0 баллов
5.	Отсутствие замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств по итогам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности, анализа статистической отчетности	Акты проверок, ревизий, статистические отчеты	да/нет	0-2 баллов	Наличие замечаний – 0 баллов, отсутствие – 2 балла.
6.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	Выписка банка	да/нет	0-5 баллов	Соблюдение - 5 баллов Несоблюдение - 0 баллов
ИТОГО по разделу					18
VII.	Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ				
1.	Сохранение контингента обучающихся	%	95 и выше	0-3 балла	95% и более– 3балла, менее 95% – 0 баллов
2.	Создание условий для обучения и воспитания детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья	Кадровое, материально-техническое обеспечение	да/нет	0-2 балла	Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
3.	Оказание платных образовательных услуг в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	платные образовательные услуги	да/нет	0-3 баллов	Оказание и развитие услуг в соответствии с требованиями – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
5.	Система мониторинга педагогической результативности	мониторинг	да/нет	0-4 баллов	Баллы суммируются: наличие системы мониторинга – 1 балл, Наличие позитивной динамики качества образования – 2 балла, Наличие управленческих решений по результатам

					мониторинга качества образования – 1 балл; отсутствие системы – 0 баллов
6.	Межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений	Договоры о сотрудничестве	да/нет	0-3 баллов	Наличие договоров – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
ИТОГО по разделу					15
ВСЕГО					100