

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора «Детская школа искусств №8»
от 05 октября 2015г. № 51/1

Положение о выплатах стимулирующего характера, порядке, размерах и условиях их применения работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8»

(в редакции приказов директора «Детская школа искусств №8» от 06.02.2017 г. № 07/2, от 17.04. 2018 г. № 26/2, от 15.03.2021г. №29, от 14.01.2022 г. № 04,от 24.10.2022г. № 110, от 02.02.2023г. № 11, от 28.03.2023 № 36/4, от 25.10.2023г. № 70/41, от 31.01.2025г. № 14/2, от 10.02.2025г. № 118/2, от 07.03.2025г. № 33/2)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением администрации МО «Коношский муниципальный район» от 01 ноября 2010 г. №677 (в ред. от 24 июня 2015 года №420) «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Коношский муниципальный район», подведомственных Отделу культуры администрации МО «Коношский муниципальный район», постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 23 сентября 2015 года №632/1 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8», «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8» утвержденного приказом директора от «31» августа 2015 года № 47/7 в ред. от «06» февраля 2017 года №07/1.

1.2. Настоящее положение определяет порядок, критерии и размеры выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8» (далее по тексту – учреждение).

Положение разработано в целях повышения эффективности деятельности работников учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области, и нормативными актами МО «Коношский муниципальный район».

1.4. К выплатам стимулирующего характера работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работникам относятся:

- 1.4.1. стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- 1.4.2. стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- 1.4.3. стимулирующая надбавка молодым специалистам;
- 1.4.4. стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 1.4.5. стимулирующая надбавка за высокое профессиональное мастерство;
- 1.4.6. премия по итогам работы;
- 1.4.7. премия за качественное руководство учреждением;
- 1.4.8. премия за выполнение особо важных и сложных работ.

1.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах к должностному окладу с учетом повышения за специфику работы в учреждениях, расположенных в сельской местности, или в абсолютной величине и выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения, учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы.

На данные выплаты производится начисление районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Порядок установления премиальных выплат

2.1. Стимулирующая надбавка за **выслугу лет** устанавливается:

- работникам, занимающим должности работников образования, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности в учреждениях образования и иных организациях (государственных или (и) муниципальных) в соответствии с настоящим Положением;

- работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, должности работников культуры, искусства и кинематографии в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Стимулирующая надбавка за **качество выполняемых работ** устанавливается:

работникам учреждения образования, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки:

- 20% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;
- 10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.3. Стимулирующая **надбавка молодым специалистам** устанавливается работникам, которые окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации не работали или работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Стимулирующая надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Стимулирующая надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением

нового.

Размер стимулирующей надбавки молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.4. Стимулирующие надбавки за **интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются работникам за интенсивность и напряженность работы.

При установлении выплат учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и муниципальных программ, составлении и реализации социокультурных проектов.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена. Решение о размере стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимает комиссия по стимулирующим выплатам, созданная в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Комиссия работает на основании положения. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

2.5. Стимулирующая надбавка за **высокое профессиональное мастерство** устанавливается с целью стимулирования работников учреждения, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена.

К данному виду выплат относятся выплаты к окладу за классность водителей автомобилей, которые устанавливаются в процентах:

- водитель 1 класса - до 25 процентов;
- водитель 2 класса - до 10 процентов.

2.6. **Премия по итогам работы** устанавливается педагогическим работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

Основанием начисления премии по итогам работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения утверждаются постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район».

Количественное значение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения определяется плановыми показателями эффективности деятельности учреждения на календарный год, утверждаемыми приказом Отдела культуры администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» (далее – отдела культуры). Количественное значение показателей и критериев эффективности деятельности отдельных педагогических работников учреждения на календарный год определяется плановыми показателями эффективности деятельности педагогических работников учреждения на календарный год, утверждаемыми приказом руководителя учреждения.

Балльное значение показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников утверждается приказом руководителя учреждения в соответствии с Приложением № 2, Приложение № 7 (*в редакции приказа от 24.03.2023 № 36/З*).

Расчет стоимости одного балла осуществляется учреждением за каждый расчетный

период и определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премии по итогам работы, на максимальное количество баллов за расчетный период одного работника, умноженное на количество работников, которым установлена премия по итогам работы. Часть фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемая на выплату премии по итогам работы в расчетном периоде, определяется приказом руководителя исходя из фонда оплаты труда. Расчет стоимости одного балла утверждается приказом руководителя учреждения.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Комиссия работает на основании положения. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается приказом руководителя учреждения о начислении указанной премии. Премия по итогам работы начисляется в абсолютных размерах за фактически отработанное время и выплачивается в сроки, установленные для выплаты.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии по итогам работы является календарный месяц.

Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата премии по итогам работы осуществляется следующим образом:

2.6.1. Педагогические работники учреждения до 20 числа текущего месяца, предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе отчеты о выполнении установленных приказом руководителя учреждения плановых показателей, а также информацию о выполнении других показателей, не имеющих количественного выражения. В декабре месяце текущего года, в связи с заполнением форм статистической отчетности по заработной плате в информационной системе КИАС Архангельской области, педагогические работники предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе отчеты о выполнении установленных приказом руководителя учреждения плановых показателей, а также информацию о выполнении других показателей, не имеющих количественного выражения в срок до 12 декабря (*пункт 2.6.1. в редакции от 15.03.2021г.*).

2.6.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе готовит и предоставляет в комиссию по стимулированию работников учреждения (далее – Комиссия) информацию о выполнении/невыполнении показателей за премируемый период (*пункт в редакции приказа от 07.03.2025г. № 33/2*).

2.6.3. По итогам рассмотрения отчетов преподавателей Комиссия принимает решение о количестве баллов набранных педагогическими работниками учреждения за премируемый период, которое оформляется протоколом. Выписка из протокола направляется в бухгалтерию учреждения (*пункт в редакции приказа от 07.03.2025г. № 33/2*).

2.6.4. Расчет размера премии по итогам работы в денежном выражении производится

бухгалтерией учреждения в соответствии с расчетом стоимости 1 балла по премии по итогам работы в расчетном периоде, утвержденном руководителем учреждения. На его основании руководитель учреждения издает приказ о начислении премии по итогам работы педагогическим работникам учреждения в абсолютном размере.

2.6.5. При наличии экономии фонда оплаты труда, направляемой на выплату премии по итогам работы педагогических работников (далее по тексту – экономия фонда оплаты труда), Комиссией может быть принято решение о выплате премии по итогам работы за период: квартал. Данное решение фиксируется в протоколе заседания комиссии.

В этом случае экономия фонда оплаты труда распределяется между преподавателями, пропорционально набранным ими баллам за соответствующий период (квартал).

Расчет стоимости 1 балла определяется как частное от деления экономии фонда оплаты труда (без начисления северной надбавки) на общее количество баллов, набранных всеми работниками за соответствующий период (квартал).

Размер премии преподавателя определяется как произведение стоимости одного балла на количество баллов, набранных им за соответствующий период (квартал).

Премия по итогам работы начисляется в абсолютных размерах за фактически отработанное преподавателем время. Расчет размера премии по итогам работы в денежном выражении производится бухгалтерией учреждения в соответствии с расчетом стоимости 1 балла.

Премия выплачивается на основании приказа руководителя (*пункт дополнен приказом от 07.03.2025г. № 33/2*).

2.7. Премия за **качественное руководство учреждением** устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру и заведующим структурными подразделениями с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются показатели эффективности деятельности учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения определяются распоряжениями администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район

Критерии эффективности деятельности учреждения – плановые показатели деятельности – определяются приказами отдела культуры.

Балльное значение показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждается приказом руководителя учреждения в соответствии с Приложением № 3,4,5,6.

Расчет стоимости одного балла осуществляется учреждением за каждый расчетный период и определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премии за качественное руководство, на максимальное количество баллов за расчетный период одного работника, умноженное на количество работников, которым установлена премия за качественное руководство. Часть фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемая на выплату премии за качественное руководство в расчетном периоде, определяется приказом руководителя учреждения исходя из фонда оплаты труда. Расчет стоимости одного балла утверждается приказом руководителя учреждения.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Комиссия работает на основании положения. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

Размер премии за качественное руководство устанавливается приказом руководителя учреждения о начислении указанной премии. Премия за качественное руководство начисляется в абсолютной величине за фактически отработанное время и выплачивается в сроки, установленные для выплаты в абсолютных размерах.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство является календарный квартал.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;
- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителей учреждений);
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением является календарный квартал.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера. Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах. Выплата премии по итогам работы осуществляется следующим образом:

2.7.1. Заместители руководителя, главный бухгалтер и заведующие структурными подразделениями учреждения до 25 числа месяца, последнего в квартале, предоставляют руководителю учреждения отчеты о выполнении установленных приказом руководителя учреждения плановых показателей, а также информацию о выполнении других показателей, не имеющих количественного выражения.

2.7.2. Руководитель учреждения готовит и предоставляет в комиссию по стимулированию работников учреждения (далее – Комиссия) аналитическую справку о выполнении/невыполнении показателей и предложения о количестве баллов, набранных работниками учреждения за премируемый период.

2.7.3. По итогам рассмотрения предложений Комиссия принимает решение о количестве баллов, набранных работниками учреждения за премируемый период, которое оформляется протоколом. Выписка из протокола направляется в бухгалтерию учреждения.

Основание для принятия решения Комиссией является приказ руководителя учреждения о балльном значении показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

2.7.4. Расчет размера премий за качественное руководство учреждением определяются в денежном выражении, производится бухгалтерией учреждения в соответствии с расчетом стоимости 1 балла по премии за качественное руководство в расчетном периоде, утвержденном руководителем учреждения. На его основании руководитель учреждения издает приказ о начислении премии за качественное руководство заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в абсолютном размере.

2.8. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется по заявлению работника. Работники учреждения до 20 числа текущего месяца, а в декабре месяце до 12 числа, предоставляют директору учреждения заявление на выплату премии за выполнение особо важных и сложных работ. Премия за выполнение

особо важных и сложных работ начисляется при наличии фонда оплаты труда(*в редакции приказа директора школы от 15.03.2021г.*).

3. Прочие условия

3.1. Срок действия настоящего Положения устанавливается до введения нового положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению о выплатах стимулирующего
характера, порядке, размерах и условиях
их применения работникам
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств №8»

**ПОРЯДОК
исчисления стажа работы, дающего право на получение
надбавки за выслугу лет**

1. В выслугу лет, дающую право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- 1) время работы в учреждениях образования;
- 2) время работы в других организациях по профилю своей специальности;
- 3) время работы в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, уполномоченных в сфере образования;
- 4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями образования.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохраняется средняя заработная плата (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность, другие аналогичные периоды), начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания соответствующего периода.

3. При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, ее начисление осуществляется при окончательном расчете с работником.

4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на получение надбавки или ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью.

5. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению о выплатах стимулирующего
характера, порядке, размерах и условиях их
применения работникам муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств №8»
(в редакции приказа от 02.02.2023 № 11)

**Балльное значение
показателей эффективности деятельности главного бухгалтера
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №8»**

№ п/п	Показатели эффективности	№ п/п	Критерии эффективности	Балльное значение
1.	Отсутствие жалоб на соблюдение работниками Кодекса профессиональной этики	1.1.	Отсутствие жалоб	+10 баллов
		1.2	Наличие жалоб	0 баллов
2.	Отсутствие замечаний: - руководителя, учредителя по своевременному и полному предоставлению отчетов о результатах деятельности учреждения; - финансового органа по целевому и эффективному использованию бюджетных средств; - учредителя по использованию муниципального имущества, находящегося в ведении (управлении) учреждения	2.1.	Отсутствие замечаний	+10 баллов
		2.2	Наличие замечаний	0 баллов
3.	Достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы педагогических работников, установленных учредителем	3.1.	Выполнение показателя	+10 баллов
		3.2	Невыполнение показателя	0 баллов
4	Отсутствие задолженности по налоговым платежам и страховым взносам, в том числе штрафам и пени	4.1.	Отсутствие задолженности	+10 баллов
		4.2.	Наличие задолженности	0 баллов
5	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления отчетов, деклараций, расчетов, сведений в налоговый орган, внебюджетные фонды	5.1.	Отсутствие фактов	+10 баллов
		5.2.	Наличие фактов	0 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению о выплатах стимулирующего
характера, порядке, размерах и условиях их
применения работникам муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств №8»
(в редакции приказа от 10.02.2025 № 18/2)

**Балльное значение
показателей эффективности деятельности заместителя директора
по учебно-воспитательной работе муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств №8»**

№ п/п	Показатели эффективности	№ п/п	Критерии эффективности	Балльное значение
1.	Выполнение планового показателя «Выполнение муниципального задания»	1.1.	Выполнение показателя	+20 баллов
		1.2.	Невыполнение показателя	0 баллов
2.	Выполнение планового показателя национального проекта «Семья», федерального проекта «Семейные ценности и инфраструктура культуры (Культура для семьи)» «Число посещений культурных мероприятий, проводимых ДШИ».	2.1.	Выполнение показателя	+20 баллов
		2.2.	Невыполнение показателя	0 баллов
3	Отсутствие жалоб на соблюдение работниками Кодекса профессиональной этики	3.1.	Наличие жалоб	+ 10 баллов
		3.2.	Отсутствие жалоб	0 баллов
4	Отсутствие замечаний руководителя по своевременному и полному представлению отчетов о результатах деятельности учреждения	4.1.	Отсутствие замечаний	+ 10 баллов
		4.2.	Отсутствие жалоб	0 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к положению о выплатах стимулирующего
характера, порядке, размерах и условиях их
применения работникам муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств №8»
(в редакции приказа от 10.02.2025 № 18/2)

**Балльное значение
показателей эффективности деятельности заместителя директора по
административно-хозяйственной работе муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств №8»**

№ п/п	Показатели эффективности	№ п/п	Критерии эффективности	Балльное значение
1.	Отсутствие жалоб на соблюдение работниками Кодекса профессиональной этики	1.1.	Отсутствие жалоб	10 баллов
		1.2.	Наличие жалоб	0 баллов
2.	Выполнение планового показателя «Выполнение замечаний актов внешних проверок деятельности учреждения, обеспечение условий охраны труда, выполнение требований СанПиН, противопожарной безопасности здоровья и жизни людей и др.	2.1.	Выполнение/невыполнение планового показателя «Выполнение замечаний актов внешних проверок деятельности учреждения, обеспечение условий охраны труда, выполнение требований СанПиН, противопожарной безопасности здоровья и жизни людей и др.	10 баллов 0 баллов
3.	Отсутствие замечаний учредителя по своевременному и полному представлению отчетов о результатах деятельности учреждения	3.1.	Отсутствие/наличие замечаний учредителя по своевременному и полному представлению отчетов о результатах деятельности учреждения	10 баллов 0 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к положению о выплатах стимулирующего
характера, порядке, размерах и условиях их
применения работникам муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств №8»
(в редакции приказа от 02.02.2023 № 11,
от 10.02.2025г. № 18/2)

**Балльное значение
показателей эффективности деятельности заведующих
структурными подразделениями Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств №8»**

№ п/п	Показатели эффективности	№ п/п	Критерии эффективности	Балльное значение
1.	Выполнение планового показателя «Выполнение муниципального задания»	1.1.	Выполнение плановых показателей	+20 баллов
		1.2.	Невыполнение плановых показателей	0 баллов
2.	Выполнение планового показателя «Выполнение замечаний актов внешних проверок деятельности учреждения, обеспечение условий охраны труда, выполнение требований СанПиН, противопожарной безопасности, безопасности здоровья и жизни людей и др.»	2.1.	Выполнение плановых показателей	+10 баллов
		2.2.	Невыполнение плановых показателей	0 баллов
3.	Выполнение планового показателя национального проекта «Семья», федерального проекта «Семейные ценности и инфраструктура культуры (Культура для семьи)» «Число посещений культурных мероприятий, проводимых ДШИ».	3.1.	Выполнение плановых показателей	+10 баллов
		3.2.	Невыполнение плановых показателей	0 баллов
4	Отсутствие жалоб на соблюдение работниками Кодекса профессиональной этики	4.1.	Отсутствие жалоб	+10 баллов
		4.2.	Наличие жалоб	0 баллов
5.	Отсутствие замечаний руководителя по своевременному и полному предоставлению отчетов о результатах деятельности учреждения	5.1.	Отсутствие замечаний	+10 баллов
		5.2.	Наличие замечаний	0 баллов
6	Отсутствие замечаний руководителя по использованию муниципального имущества, находящегося в ведении (управлении) учреждения)	6.1.	Отсутствие замечаний	+ 10 баллов
		6.2.	Наличие замечаний	0 баллов