

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ИМЕНИ М. А. БАЛАКИРЕВА
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ**

Принято с учетом мнения
профсоюзной организации
Протокол № 32 от 21 января 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 08-о/д от 05.02.2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детской школы искусств
имени М.А. Балакирева
городского округа Тольятти



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 020F9C430089B248B64CD7B96C013FB997
Владелец: НУЖДИНА ОЛЬГА ВЛАДИМИРОВНА
Действителен: с 08.04.2025 до 08.07.2026

Рассмотрено на заседании совета Учреждения

Протокол № 02
от «15» января 2026 г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), с учетом приказа Министерства культуры Самарской области от 28.06.2013 № 23 «Об утверждении методических рекомендаций органам местного самоуправления Самарской области по разработке примерных положений по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, осуществляющих деятельность на территории Самарской области» на основе Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента культуры администрации городского округа Тольятти, утвержденного постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1 (с изменениями, утвержденными постановлением от 12.01.2022 года № 9-п/1).
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств имени М. А. Балакирева, находящегося в ведомственном подчинении департамента культуры администрации городского округа Тольятти, и осуществления им выплат социального характера.
- 1.3. В настоящем Положении применяются следующие сокращенные наименования:
 - департамент культуры – департамент культуры администрации городского округа Тольятти;
 - заместитель главы – заместитель главы городского округа по социальным вопросам;
 - комиссия – комиссия по подведению итогов деятельности муниципальных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента культуры, и по определению стимулирующих выплат руководителям;
 - образовательное учреждение – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская школа искусств им. М. А. Балакирева городского округа Тольятти.

II. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части, фонда выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения (за исключением руководителя) и фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения.

Под базовой частью фонда оплаты труда образовательного учреждения понимаются средства на выплату ставок заработной платы педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы; средства на выплату должностных окладов прочих (непедагогических) работников образовательного учреждения (за исключением руководителя); средства на выплаты компенсационного характера работникам учреждения, установленные ТК РФ.

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (далее – субсидии), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.3. При планировании на очередной финансовый год фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств бюджета городского округа Тольятти предусматриваются:

2.3.1. Средства на выплату ставок заработной платы педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяемые по формуле:

$$СТ_{\text{пед нрм}} = \sum \left(\frac{O_{\text{кп}} \times N_{\text{чп I}}}{18} + \frac{O_{\text{кк}} \times N_{\text{чк i}}}{24} \right) \times 12 \text{ мес.} \times K_{\text{об i}}, \text{ где}$$

$СТ_{\text{пед нрм}}$ – средства на выплату ставок заработной платы педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы;

$O_{\text{кп}}$ – ставка заработной платы преподавателя (педагога дополнительного образования) I категории;

$O_{\text{кк}}$ – ставка заработной платы концертмейстера I категории;

$N_{\text{шт}}$ – среднее количество преподавательских часов в неделю на 1 обучающегося по учебной плану по i -й муниципальной услуге;

$N_{\text{чк } i}$ – среднее количество концертмейстерских часов в неделю на 1 обучающегося по учебной плану по i -й муниципальной услуге;

18 – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы преподавателям (педагогам дополнительного образования);

24 – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы концертмейстерам;

$K_{\text{об } i}$ – контингент обучающихся по i -й муниципальной услуге.

2.3.2. Средства на оплату должностных окладов педагогических работников, для которых не установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы - 12 должностных окладов в соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения;

2.3.3. Средства на выплату должностных окладов прочих (непедагогических) работников образовательного учреждения (за исключением руководителя) – 12 должностных окладов в соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения;

2.3.4. Средства на формирование фонда выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения (за исключением руководителя):

- педагогическим работникам не менее 20%;

- прочим (непедагогическим) работникам не менее 15%

от базовой части фонда оплаты труда соответствующей категории работников.

2.3.5. Средства на оплату труда руководителя образовательного учреждения:

- на выплату должностного оклада – 12 окладов, установленных в соответствии с пунктом 7.2. настоящего Положения;

- на выплаты стимулирующего характера – исходя из максимально возможного размера надбавок и премий в соответствии с настоящим Положением; средства на выплату ежемесячной надбавки за ученую степень, почетное звание и почетные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусства, планируются при наличии у руководителя ученой степени, почетного звания и почетных знаков, полученных за достижения в сфере образования, культуры и искусства;

- на выплату материальной помощи к отпуску на оздоровление при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска за очередной рабочий период – 1 должностной оклад.

2.4. Указанные в пункте 2.3. настоящего Положения пропорции используются исключительно при планировании фонда оплаты труда.

При перераспределении руководителем образовательного учреждения составных частей фонда оплаты труда учреждения в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, в обязательном порядке сохраняется размер фонда выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения (за исключением руководителя), определенный в соответствии с подпунктом 2.3.6. пункта 2.3. настоящего Положения.

Средства от экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения направляются на выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Увеличение (индексация) фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в соответствии с решением Думы городского округа Тольятти о бюджете городского округа Тольятти на соответствующий финансовый год и плановый год с учетом уровня инфляции.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов работников производится на основании постановления администрации городского округа Тольятти.

2.6. При планировании на очередной финансовый год фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предусматриваются следующие средства:

2.6.1. На оплату труда работников, осуществляющих предоставление платных услуг, в соответствии с разделами III, IV, V настоящего Положения;

2.6.2. На выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера всем работникам образовательного учреждения (за исключением руководителя) в размере, определяемом настоящим Положением;

2.6.3. На выплату руководителю образовательного учреждения ежемесячной премии за организацию работы по оказанию платных услуг в размере 7% от дохода, полученного бюджетным учреждением от оказания платных услуг за текущий месяц (по данным бухгалтерского учета), но в совокупности не более восемнадцати должностных окладов руководителя в год;

2.6.4. Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательного учреждения, сформированном за счет средств бюджета городского округа Тольятти, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, должна соответствовать размеру, установленному Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области», утвержденным постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 2548-п/1 (с учетом предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательного учреждения не более 40%, пункт 21 ч. V).

III. Основные условия оплаты труда работников образовательного учреждения.

Должностные оклады работников образовательного учреждения

(за исключением руководителя)

- 3.1. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.2. Должностные оклады работников образовательного учреждения (за исключением руководителя) по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих устанавливаются согласно приложениям № 3, № 4, № 5, № 6 Положения об оплате труда, утвержденного постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1 (с изменениями, утвержденными постановлением от 12.01.2022 года № 9-п/1).
- 3.3. Должностные оклады педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются за ставку заработной платы в соответствии с нормой часов педагогической работы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 3.4. Месячная заработная плата работников образовательного учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
Месячная заработная плата работников образовательного учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.
- 3.6. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы, производится пропорционально учебной нагрузке.
- 3.7. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре с работником образовательного учреждения.

IV. Выплаты компенсационного характера

- 4.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам образовательного учреждения производятся выплаты компенсационного характера.
- 4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплата за сверхурочную работу;
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации.
- 4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютной величине или в процентах к должностному окладу.
- 4.4. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, данным Положением.
Минимальные размеры выплат компенсационного характера, установленные ТК РФ, производятся за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. Выплаты компенсационного характера сверх их минимального размера осуществляются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.
- 4.5. За прохождение вакцинации от ковид-19 предоставляется 1 оплачиваемый выходной день (преподавателям – в каникулярное время) или компенсационная выплата в объеме исчисления среднего заработка за 1 рабочий день, вне зависимости от количества фаз вакцинации.

V. Выплаты стимулирующего характера

- 5.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников образовательного учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.
- 5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам образовательного учреждения (за исключением руководителя) относятся:
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
 - ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание и почетные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусств;
 - ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления муниципальных услуг;
 - ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда;
 - ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство;
 - ежемесячная надбавка за классность водителя автомобилей;
 - единовременная премия по итогам работы (год, учебный год);
 - иные стимулирующие выплаты в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.
- 5.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом за стаж работы по специальности и (или) стаж работы в данном учреждении.
Выплата надбавки осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.
- 5.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание и почетные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусств, устанавливаются к должностному окладу, а педагогическим работникам – пропорционально педагогической нагрузке в следующих размерах:
- 5.4.1. За ученую степень:

- кандидата наук по профилю работы – не более 10%;
 - доктора наук по профилю работы – не более 20%.
- 5.4.2. За почетное звание и почетные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусств – не более 20%.
- При наличии у работника образовательного учреждения одновременно нескольких почетных званий и (или) почетных знаков размер надбавки увеличению не подлежит.
- Выплата надбавки осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств.
- 5.5. Ежемесячная надбавка за высокое качество предоставления муниципальных услуг устанавливается в зависимости от степени достижения показателей эффективности и результативности деятельности работников образовательного учреждения по показателям и критериям, установленным настоящим нормативным актом учреждения (Приложения № 2, № 3, № 4, № 5).
- Выплата надбавки осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.
- 5.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается в целях материального стимулирования работников образовательного учреждения сроком не более чем на один календарный год.
- В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда увеличивается, снижается или ее выплата прекращается полностью в зависимости от изменения условий работы в порядке, установленном ТК РФ.
- Выплата указанной надбавки осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.
- 5.7. Ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство устанавливается по результатам аттестации и повышения квалификации работника учреждения (не связанного с изменением квалификационной категории), за результативность в конкурсах профессионального мастерства, за стабильно высокие результаты работы не менее, чем в течение трех лет, предшествующих текущему году, за организацию и проведение мастер-классов не менее, чем в течение предыдущих двух лет, предшествующих текущему году.
- Выплата указанной надбавки осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, при наличии данных средств.
- 5.8. Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается приложением № 5 данного Положения.
- Выплата указанной надбавки осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств.
- 5.9. Выплата единовременной премии по итогам работы за квартал (год, учебный год) осуществляется за счет средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, при наличии данных средств.
- 5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютной величине или в процентах к должностному окладу.
- 5.11. Размеры выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения (за исключением руководителя), условия назначения, показатели и критерии оценки для назначения этих выплат, порядок их распределения и утверждения, перечень должностей и профессий, а также **список работников**, получающих данные выплаты, сроки выплат устанавливаются Коллективным договором, данным Положением (Приложения № 2, № 3, № 4, № 5), решениями совета Учреждения, приказами руководителя на основании ТК РФ.
- 5.12. При наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде размер ежемесячной стимулирующей выплаты за качество предоставления муниципальных услуг на текущий период уменьшается на 50%.

- 5.13. При определении размера выплат стимулирующего характера, порядка и условий их применения учитывается мнение профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

VI. Выплаты социального характера

- 6.1. Работникам образовательного учреждения (за исключением руководителя) устанавливаются выплаты социального характера, не связанные с результатами труда. Выплаты социального характера являются единовременными.
- 6.2. К выплатам социального характера относятся:
- материальная помощь к отпуску на оздоровление при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска за очередной рабочий период;
 - материальная помощь на лечение при продолжительной болезни (более одного месяца), подтвержденной листками нетрудоспособности и требующей дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации);
 - материальная помощь в связи с выходом на пенсию;
 - материальная помощь в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
 - материальная помощь в других случаях, в том числе в связи с регистрацией брака (впервые), в связи с рождением ребенка;
 - выплата к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет);
 - выплата к юбилейным датам со дня создания образовательного учреждения (30 лет и далее каждые 5 лет);
 - выплата к профессиональным праздникам;
 - выплата к праздничным датам;
 - дотация на частичную компенсацию затрат на транспорт.
- 6.3. В случае смерти работника по заявлению его близких родственников (супруг, супруга, дети, родители) выплачивается единовременное денежное пособие.
- 6.4. Размеры и условия осуществления выплат социального характера определяются образовательным учреждением самостоятельно и устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Выплаты социального характера осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

- 7.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 7.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения составляет 21121 (двадцать одна тысяча сто двадцать один) рубль и указывается в заключенном с ним трудовом договоре.
- 7.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются локальными нормативными актами на основании должностных окладов согласно приложению № 1 Положения об оплате труда, утвержденного постановлением администрации городского округа Тольятти от 04.10.2022 № 2345-п/1.

- 7.4. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательного учреждения производится в соответствии с постановлением администрации городского округа Тольятти.
- 7.5. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения с учетом характера работы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.
Выплаты компенсационного характера руководителю образовательного учреждения устанавливаются на основании заявления руководителя учреждения, согласованного с руководителем департамента культуры и заместителем главы, и оформляются приказом по образовательному учреждению.
- 7.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и социального характера, предусмотренные разделом V, VI настоящего Положения.
- 7.7. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
- ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда;
 - ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство;
 - ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание и почетные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусств;
 - ежемесячная премия за качество выполняемой работы и предоставляемых услуг;
 - ежемесячная премия за организацию работы по оказанию платных услуг;
 - единовременная премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия за эффективность управления имуществом;
 - единовременная премия за особый вклад в развитие городского округа Тольятти.
- 7.8. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда устанавливается руководителю образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки для определения руководителю бюджетного учреждения размера надбавки за интенсивность и напряженность труда согласно приложению № 10 к Положению об оплате труда, утвержденному постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1 сроком на один год в размере не более 40% должностного оклада.
- 7.9. Ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство устанавливается руководителю образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки для определения руководителю бюджетного учреждения размера надбавки за профессиональное мастерство согласно приложению № 11 к Положению об оплате труда, утвержденному постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1 сроком на один год в размере не более 30% должностного оклада.
- 7.10. Ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание и почетные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусств, устанавливается руководителю образовательного учреждения в следующих размерах:
- 7.10.1. за ученую степень по профилю работы:
- кандидата наук – 10%
 - доктора наук – 20%
- 7.10.2. за почетное звание и почетный знак – 20%.
- При наличии у руководителя образовательного учреждения одновременно нескольких почетных званий и (или) почетных знаков размер надбавки увеличению не подлежит.
Надбавка устанавливается с даты присвоения ученой степени, почетного звания или с даты награждения почетным знаком на основании заявления руководителя образовательного учреждения с приложением подтверждающих документов.
- 7.11. Ежемесячная премия за качество выполняемой работы и предоставляемых услуг устанавливается руководителю образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки для определения руководителю бюджетного учреждения размера премии за качество выполняемой работы и предоставляемых услуг согласно приложению № 12 Положения об

оплате труда, утвержденного постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1 сроком на 1 квартал в размере не более 90% должностного оклада.

Указанная ежемесячная премия устанавливается сроком на один квартал (текущий период) по результатам работы за предшествующий квартал (отчетный период).

При наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде размер ежемесячной премии на текущий период уменьшается на 50%.

7.12. Ежемесячная премия за организацию работы по оказанию платных услуг устанавливается руководителю образовательного учреждения в размере 7% от дохода, полученного образовательным учреждением от оказания платных услуг за текущий месяц (по данным бухгалтерского учета), но в совокупности не более 18 должностных окладов в год.

Выплата указанной надбавки производится за счет средств, полученных образовательным учреждением от оказания платных услуг.

7.13. Единовременная премия по итогам работы за год устанавливается руководителю образовательного учреждения в размере не более 45% должностного оклада исходя из оценки результатов деятельности образовательного учреждения (руководителя) за прошедший отчетный год.

Перечень показателей эффективности деятельности образовательного учреждения (руководителя), их значения, а также форма и сроки представления отчетов о результатах деятельности учреждения (руководителя) утверждаются распоряжением заместителя главы.

Единовременная премия по итогам работы за год выплачивается один раз в год.

7.14. Единовременная премия за эффективность управления имуществом устанавливается руководителю образовательного учреждения в размере не более 15% должностного оклада на основании критериев для определения руководителю бюджетного учреждения размера единовременной премии за эффективность управления имуществом согласно приложению № 13 к Положению об оплате труда, утвержденному постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1.

Оценка эффективности управления муниципальным имуществом, закрепленным на праве оперативного управления за образовательным учреждением, осуществляется в соответствии с решением Думы городского округа Тольятти от 27.04.2016 № 1053 «О критериях оценки эффективности управления имуществом, находящимся в муниципальной собственности городского округа Тольятти».

Единовременная премия за эффективность управления имуществом выплачивается один раз в год.

7.15. Единовременная премия за особый вклад в развитие городского округа Тольятти устанавливается на основании служебной записки руководителя департамента культуры, согласованной с заместителем главы по социальным вопросам, в размере одного должностного оклада за заслуги перед городским сообществом или за выполнение особо важных поручений, связанных с повышением имиджа городского округа Тольятти. Премия выплачивается за счет экономии фонды оплаты труда образовательного учреждения или за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.16. Размер стимулирующих выплат (за исключением единовременной премии за особый вклад в развитие городского округа Тольятти) устанавливается комиссией, порядок работы которой определяется приложением № 14 к Положению об оплате труда, утвержденному постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1.

7.17. Руководителю образовательного учреждения, отработавшему неполный месяц, работающему на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 7.12, 7.13, 7.14, 7.15 настоящего Положения) начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

7.18. Выполнение руководителем образовательного учреждения иной оплачиваемой работы на условиях совмещения или совместительства осуществляется по согласованию с руководителем департамента культуры и заместителем главы. В указанном случае оплата труда руководителя образовательного учреждения осуществляется на основании приказа по образовательному

- учреждению, изданного на основании соответствующего согласованного заявления руководителя учреждения. Указанное заявление оформляется ежегодно и направляется на согласование с руководителем департамента культуры и заместителем главы.
- 7.19. Руководителю образовательного учреждения за счет средств бюджета городского округа Тольятти один раз в год оказывается материальная помощь к отпуску на оздоровление при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска за очередной рабочий период в размере одного должностного оклада.
- Указанная материальная помощь оказывается в соответствии с приказом по образовательному учреждению, подготовленным на основании заявления руководителя образовательного учреждения, согласованного с руководителем департамента культуры и заместителем главы.
- 7.20. Руководителю образовательного учреждения за счет средств экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения или за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются следующие выплаты социального характера, являющиеся единовременными:
- 7.20.1. Материальная помощь в размере не более одного должностного оклада в случаях:
- на лечение при продолжительной болезни (более одного месяца), подтвержденной листками нетрудоспособности и требующей дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается Постановлением правительства Российской Федерации);
 - в связи с выходом на пенсию;
 - в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
 - в других случаях, в том числе в связи с регистрацией брака (впервые), в связи с рождением ребенка.
- 7.20.2. Выплата к юбилейным датам в размере не более одного должностного оклада:
- юбилейные даты руководителя: 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет;
 - юбилейные даты со дня создания учреждения: 30 лет и далее каждые 5 лет.
- Вышеуказанные выплаты социального характера осуществляются в соответствии с приказом по образовательному учреждению, подготовленным на основании заявления руководителя образовательного учреждения, согласованного с руководителем департамента культуры и заместителем главы.
- 7.21. В случае смерти руководителя образовательного учреждения его супругу (супруге) либо иным близким родственникам (детям, родителям) выплачивается единовременное денежное пособие в размере одного должностного оклада в соответствии с приказом по образовательному учреждению, подготовленным на основании служебного письма руководителя департамента культуры, согласованного с заместителем главы.
- 7.22. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) равен 4.

**Должностные оклады преподавателей и концертмейстеров,
штатных сотрудников образовательного учреждения (с 1 января 2026 года)**

Должности	Размер оклада (ставки) руб.			
	Без категории	3 категория	1 категория	Высшая категория
1				
Преподаватель	18141		19968	22517
Концертмейстер	15829		17415	19632
Директор			24754	
Зам. директора по учебной работе				20393
Зам. директора по общим вопросам				20393
Заведующий воспитательной частью	17640			
Диспетчер образовательного учреждения	13163			
Главный бухгалтер				20393
Методист	16985		18689	21072
Педагог - психолог	16985		18689	21072
Бухгалтер			16578	
Экономист			16578	
Начальник хозяйственного отдела			15542	
Специалист по охране труда			16578	
Специалист по закупкам			16578	
Инженер – программист		14850		
Заведующий хозяйством	14195			
Библиотекарь	14348		17702	19705
Настройщик пианино и роялей	14029			
Настройщик язычковых инструментов	13361			

Техник по звукозаписи	14195			
Специалист по персоналу	14416			
Секретарь руководителя	13163			
Делопроизводитель	13010			
Костюмер	13361			
Водитель автомобиля	13163			
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	13163			
Уборщик служебных помещений	13010			
Дворник	13010			
Гардеробщик	13010			
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	13010			

**Виды стимулирующих выплат и их критерии
для преподавателей и концертмейстеров**

Критерии	Показатели	Размер в % / в абсолютной величине	Период	Основание
Профессиональное мастерство	Разработка программного обеспечения (включая рецензирование) по поручению администрации или методического совета Учреждения (за исключением адаптированных программ для учащихся с ОВЗ)	5% - 50% от оклада	Единовременно	Представление директора, методиста Протокол методического совета по факту предоставления материалов в цифровом виде в библиотечный архив Учреждения
	Разработка (модернизация) учебно-методического комплекса (при наличии в прошлом учебном году обучающихся конкретно по данной специализации (инструменту)) Индивидуальное составление УМК Коллективное составление УМК Разработка учебного занятия «Под ключ» в группах раннего развития	10% от оклада (автору) 5% - от оклада (каждому соавтору) 5000 руб.	Ежемесячно в течение года Единовременно	Представление директора, зам. директора по учебной работе, протокол методического совета. по факту предоставления материалов в цифровом виде в библиотечный архив Учреждения
	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности – участие в конференциях, научно-методических семинарах с наличием публикаций (кроме интернет-ресурсов) – городской, зональный уровень; – региональный, всероссийский, международный уровень (на основании утвержденного перечня методических мероприятий). Организация и проведение методических вебинаров, при наличии записи и размещения в общем доступе.	5% от оклада 10% от оклада 50% от оклада	Ежемесячно в течение года Единовременно	Представление методиста (заявка участника мероприятия, экземпляр опубликованного материала в школьной библиотеке)
	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства (на основании утвержденного перечня конкурсов). Количество конкурсов не суммируется. В случае участия в нескольких конкурсах – для расчёта берётся конкурс с наивысшим статусом.	5% от оклада ежемесячно в течение года – городской уровень; 10% от оклада ежемесячно в течение года – областной, региональный уровень; 15% от оклада ежемесячно в течение года – всероссийский, междуна-родный уровень		Представление методиста (заявка участника конкурса, наградной документ)

	Подготовка и выступление учащихся на городском отчетном концерте Учреждения.	500 руб. за солиста, 1000 рублей за ансамбль, коллектив	Единовременно	По представлению директора
	Подготовка и выступление учащихся на городском (областном) сводном отчетном концерте учреждений искусств.	1000 руб. за солиста, 1500 рублей за ансамбль, коллектив	Единовременно	По представлению директора
	Продолжение выпускниками: 1. профильного образования по специализации (при отсутствии выплаты преподавателю в течение года); 2. профильного образования не по специализации	100% от оклада для преподавателя по специальности 50% от оклада для преподавателей смежных дисциплин 50% от оклада для преподавателя по специальности 50% от оклада для преподавателей смежных дисциплин	Единовременно в конце календарного года	При наличии справки о поступлении
Интенсивность и напряженность труда	Реализация составленных самим преподавателем и утверждённых адаптированных дополнительных общеобразовательных программ (АДОП) для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	50% от педагогической нагрузки по АДОП (в том числе с использованием дистанционных технологий). 100% от педагогической нагрузки при ведении групповых дисциплин. 100% от педагогической нагрузки по АДОП при индивидуальном домашнем обучении (преподаватель посещает ребенка на дому). <i>Расчет стимулирующей выплаты: % от стоимости 1 педагогического часа*количество часов учебного плана по программе</i>	Ежемесячно	Представление директора, методиста по факту утвержденной программы в соответствии с Порядком организации инклюзивного образования Программа разрабатывается на основании заключения ПМПК и согласовывается с законными представителями учащихся
Интенсивность и напряженность труда	За руководство коллективом: I группа (оркестры духовых и народных инструментов) II группа (вокальный ансамбль мальчиков, старший хор, младший хор, театр, струнный ансамбль, хореографический ансамбль, фольклорный ансамбль) III группа (вокальный ансамбль девочек, ансамбль народных инструментов, иные вновь образованные ансамблевые коллективы и (или) коллективы малого состава). I группа (коллектив, имеющий звание «Образцовый») II группа(коллектив, имеющий звание лауреата конкурсов,	Баз. Часть 8000 руб. 5000 руб. 3000 руб. Стимулирующая часть: 8000 руб. 5000 руб.	Ежемесячно	Представление зам. директора по учебной работе

	<p>фестивалей международного уровня)</p> <p>III группа (коллектив, имеющий звание лауреата конкурсов, фестивалей всероссийского уровня)</p> <p>IV группа (коллектив, имеющий звание лауреата конкурсов, фестивалей областного уровня)</p> <p>V группа (коллектив, имеющий звание лауреата конкурсов, фестивалей, смотров городского уровня, активно участвующего в социокультурной жизни города, области и в работе школьного абонемента «Филармония школьника»)</p>	<p>4000 руб.</p> <p>3000 руб.</p> <p>2000 руб.</p>		
<p>Интенсивность и напряженность труда</p> <p>Функциональные обязанности «Педагог-наставник»</p>	<p>Преподаватель высшей категории, имеющий действующие разработанные программы и УМК, результаты конкурсов профессионального мастерства на протяжении не менее чем 3-х лет, а также учащихся предпрофессиональных программ – лауреатов конкурсов не ниже областного уровня:</p> <p>Посещение уроков преподавателей – молодых специалистов (не менее 2х раз в неделю), методический разбор уроков и составление рекомендаций в письменном виде.</p> <p>Тиражирование опытов педагогической деятельности в форме открытых для посещения уроков (не менее 1 в месяц).</p> <p>Составление плана развития молодых специалистов на год, контроль реализации плана.</p> <p>Содействие преподавателям отдела в выборе репертуара, подготовке к конкурсам и иным ответственным выступлениям.</p> <p>Содействие в реализации договора с СПО по организации дуального обучения (в соответствии с содержанием приказа об организации дуального обучения).</p> <p>При присвоении <u>молодому специалисту 1</u> категории – дополнительное вознаграждение в размере 100% от оклада единовременно.</p>	<p>До 50% от оклада</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>Представление директора, методиста</p>
<p>Интенсивность и напряженность труда</p>	<p>За подготовку руководителя коллектива – дублера на условиях наставничества по запросу администрации</p> <p>По факту начала самостоятельной работы с коллективом подготовленного руководителя (в том числе в другом образовательном учреждении)</p>	<p>20% от оклада</p> <p>100% от оклада</p>	<p>Ежемесячно в процессе наставничества, но не более учебного года</p> <p>Единовременно</p>	<p>Представление директора</p>

Функциональные обязанности: «библиотекарь оркестра»	Хранение, ксерокопирование нотных партий, раскладка нот, проверка наличия и правильной раскладки партий перед каждым выступлением (базовые коллективы)	4000 руб.	Ежемесячно	Представление руководителя коллектива
Интенсивность и напряженность труда	Проверка письменных работ по сольфеджио, слушанию музыки, музыкальной литературе	5% от теоретической нагрузки	Ежемесячно	Представление зам. директора по учебной работе
Интенсивность и напряженность труда Привлечение учащихся к участию в приоритетных конкурсах, фестивалях (по перечню) и достижение учащимися призовых мест (обязательное условие - заявка на участие в конкурсе согласована с администрацией) Участие преподавателей и концертмейстеров в приоритетных конкурсах профессионального мастерства (по перечню) и достижение преподавателями призовых мест Перечень конкурсов утверждается в начале учебного периода.	Муниципальный уровень: Гран-при I место II место III место диплом лауреата диплом грамота (кроме грамоты с формулировкой «За участие») концертмейстер	1300 руб. 1200 руб. 1100 руб. 1000 руб. 950 руб. 900 руб. 800 руб. 50% от премии преподавателя 100% при получении награды за высокое профессиональное мастерство	Единовременно при наличии резерва ФОТ	Подтверждающие документы (дипломы, грамоты)
	Региональный уровень: Гран - при I место II место III место диплом лауреата диплом грамота (кроме грамоты с формулировкой «За участие») Концертмейстер	2400 руб. 2200 руб. 2000 руб. 1800 руб. 1700 руб. 1600 руб. 1400 руб. 50% от премии преподавателя 100% при получении награды за высокое профессиональное мастерство	Единовременно При наличии резерва ФОТ	Подтверждающие документы (дипломы, грамоты)

	<p>Всероссийский уровень: Гран - при I место II место III место диплом лауреата диплом грамота (кроме грамоты с формулировкой «За участие») Концертмейстер</p>	<p>2800 руб. 2600 руб. 2400 руб. 2200 руб. 2100 руб. 2000 руб. 1800 руб. 50% от премии преподавателя 100% при получении награды за высокое профессиональное мастерство</p>	<p>Единовременно При наличии резерва ФОТ</p>	<p>Подтверждающие документы (дипломы, грамоты)</p>
	<p>Международный уровень: Гран - при I место II место III место диплом лауреата диплом грамота (кроме грамоты с формулировкой «За участие») Концертмейстер</p>	<p>3200 руб. 3000 руб. 2800 руб. 2600 руб. 2500 руб. 2400 руб. 2200 руб. 50% от премии преподавателя 100% при получении награды за высокое профессиональное мастерство</p>	<p>Единовременно При наличии резерва ФОТ</p>	<p>Подтверждающие документы (дипломы, грамоты)</p>
<p>Привлечение учащихся, обучающихся по общеразвивающим программам, к участию в конкурсах, фестивалях, учрежденных организациями, подведомственными министерству образования (по перечню) и достижение учащимися призовых мест (обязательное условие - заявка на участие в конкурсе согласована с администрацией)</p>	<p>Муниципальный уровень: Гран - при I место II место III место диплом лауреата диплом грамота (кроме грамоты с формулировкой «За участие») Концертмейстер</p>	<p>1000 руб. 900 руб. 800 руб. 700 руб. 650 руб. 600 руб. 500 руб. 50% от премии преподавателя 100% при получении награды за высокое профессиональное мастерство</p>	<p>Единовременно при наличии резерва ФОТ</p>	<p>Подтверждающие документы (дипломы, грамоты)</p>
	<p>Региональный уровень:</p>			<p>Единовременно</p>

<p>Привлечение учащихся к участию в конкурсах, фестивалях, учрежденных фондами (по перечню) и достижение учащимися призовых мест (обязательное условие - заявка на участие в конкурсе согласована с администрацией)</p> <p>Участие преподавателей и концертмейстеров в конкурсах профессионального мастерства, учрежденных организациями, подведомственными министерству образования (по перечню)</p> <p>Перечень конкурсов утверждается в начале учебного периода.</p>	<p>Гран - при I место II место III место диплом лауреата диплом грамота (кроме грамоты с формулировкой «За участие»)</p> <p>Концертмейстер</p>	<p>1200 руб. 1100 руб. 1000 руб. 900 руб. 850 руб. 800 руб. 700 руб.</p> <p>50% от премии преподавателя 100% при получении награды за высокое профессиональное мастерство</p>	<p>при наличии резерва ФОТ</p>	<p>(дипломы, грамоты)</p>
	<p>Всероссийский уровень: Гран - при I место II место III место диплом лауреата диплом грамота (кроме грамоты с формулировкой «За участие»)</p> <p>Концертмейстер</p>	<p>1400 руб. 1300 руб. 1200 руб. 1100 руб. 1050 руб. 1000 руб. 900 руб.</p> <p>50% от премии преподавателя 100% при получении награды за высокое профессиональное мастерство</p>	<p>Единовременно при наличии резерва ФОТ</p>	<p>Подтверждающие документы (дипломы, грамоты)</p>
	<p>Международный уровень: Гран - при I место II место III место</p>	<p>1600 руб. 1500 руб. 1400 руб. 1300 руб.</p>	<p>Единовременно при наличии резерва ФОТ</p>	<p>Подтверждающие документы (дипломы, грамоты)</p>

	диплом лауреата диплом грамота (кроме грамоты с формулировкой «За участие») Концертмейстер	1250 руб. 1200 руб. 1100 руб. 50% от премии преподавателя 100% при получении награды за высокое профессиональное мастерство		
Интенсивность и напряженность труда концертмейстеров	Концертмейстерам всех специальностей Концертмейстерам, работающим в классе хореографии, хора и музыкального театра Концертмейстерам творческих коллективов, имеющих звание «образцовый»	30% от концертмейстерской нагрузки 40% от концертмейстерской нагрузки 60% от концертмейстерской нагрузки	Ежемесячно	Табель учёта рабочего времени
Функциональные обязанности	Концертмейстер коллектива (иллюстратор)	25 % от оклада	Ежемесячно	Зам. директора по учебной работе
Особые виды творческой работы	Работа с партитурами. Выполнение переложений для базовых творческих коллективов Учреждения (<i>инструментовка</i>), при условии передачи материалов в библиотеку в электронном виде. Выполнение переложений для базовых творческих коллективов Учреждения (<i>аранжировка</i>), при условии передачи материалов в библиотеку в электронном виде. Выполнение саунд-дизайнерских работ с помощью ИИ для концертной деятельности: - аранжировка минусовок (контроль качества творческой группой) - саунд-дизайн современной поэзии и учебных текстов - изготовление музыкальных треков для учебных и концертных роликов, клипов, презентаций - работа над крупной формой (сюиты, учебные спектакли, альбомы и др. крупные проекты)	1000 - 3000 руб. 2000 - 5000 руб. 3000 руб. 5000 руб. 2000 руб. 30%-50% от оклада	Единовременно Ежемесячно в рамках проекта	По факту работы при наличии экономии ФОТ. Представление директора, методиста, творческой группы
Особые виды творческой работы	Вхождение в творческую группу концертирующих музыкантов в рамках деятельности школы по Пушкинской карте и иной <i>регулярной</i> концертной деятельности при наличии репертуара хронометражом не менее 20 мин, наличие регулярных выступлений	30% от оклада	Ежемесячно	Директор, заведующий воспитательной частью

Функциональные обязанности	<p>Заведующим отделениями, отделами, секциями Базовая часть</p> <p>Надбавка за объем отдела:</p> <p>Надбавка за качество ведения документации и методическую активность отдела (своевременность представления и полнота оформления планов, отчетов, протоколов, контрольной информации).</p>	<p>3000 руб. Секция общего ф-но 1500 руб. по каждому из учебных корпусов</p> <p>До 30 уч-ся – 600 руб. 31-40 уч-ся – 750 руб. 41-60 уч-ся – 1100 руб. 61-80 уч-ся – 1450 руб. 81-100 уч-ся – 1800 руб. 101 уч-ся и выше – 2150 руб. Секция теории музыки – 750 руб. Секция общ. ф-но кол-во учащихся исчисляется отдельно по учебным корпусам: до 70 чел. – 750 руб. свыше 70 чел. – 1000 руб. свыше 120 чел. – 1500 руб.</p> <p>До 30 уч-ся – 600 руб. 31-40 уч-ся – 750 руб. 41-60 уч-ся – 1100 руб. 61-80 уч-ся – 1450 руб. 81-100 уч-ся – 1800 руб. 101 уч-ся и выше – 2150 руб. Секция теории музыки – 750 руб. Секция общего ф-но: до 70 чел. – 750 руб. Свыше 70 чел. – 1000 руб. свыше 120 чел. – 1500 руб.</p>	<p>Ежемесячно (надбавка за качество ведения документации и методическую активность отдела пересматривается 1 раз в квартал)</p>	<p>Представление зам. директора по учебной работе, методиста.</p>
Активная внеклассная деятельность	<p>Сопровождение внешней проектной деятельности, в том числе национальных проектов, грантов</p> <p>Поддержание эстетического вида класса</p> <p>Конферанс по поручению администрации в зависимости от объема и сложности работ.</p>	<p>10% - 100% от оклада</p> <p>1000-5000 руб.</p> <p>500 руб. – 3000 руб.</p>	<p>Единовременно, а также ежемесячно в рамках подготовки и реализации проекта</p> <p>Единовременно При наличии резерва ФОТ</p> <p>Единовременно При наличии резерва ФОТ</p>	<p>По представлению директора, зав. воспитательной частью</p> <p>По представлению зав. воспитательной частью, зав.отделами, родительского комитета Учреждения</p> <p>По представлению директора</p>

	Составление сценария (авторская работа)	1000-3000 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Составление сценария (адаптированный вариант)	1000 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Текстовое сопровождение конкурсов (объявление)	500 – 1000 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Составление плана мероприятий (формирование программы)	200 - 500 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Организация участников концерта (по приказу)	200 руб.????	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Монтаж видеопрезентации	3000-5000 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Монтаж видеоролика, фильма	3000-5000 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
<p>Коэффициент *3 для оплаты участия концертмейстера при срочной замене</p> <p>Коэффициент *2 для выездных мероприятий, имеющих значение для имиджа школы, по Пушкинской карте, либо проводимых по инициативе Учредителя вне города</p> <p>Предельная стоимость оплаты участия руководителя или преподавателя (концертмейстера) в концертном мероприятии (моноконцерт коллектива или концерт класса одного преподавателя) вне зависимости от количества номеров – 2000 рублей</p>	Сольное выступление преподавателя/концертмейстера (1 номер)	500 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Выступление преподавателя/концертмейстера в составе ансамбля (1 номер)	400 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Выступление учащегося соло (1 номер)	300 руб. (не более 1000 руб. при нескольких номерах)	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Выступление коллектива (ансамбля)	300 руб. (не более 1000 руб. при нескольких номерах)	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Выступление коллектива (оркестра)	400 руб. (не более 1500 руб. при нескольких номерах)	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Выступление в качестве концертмейстера учащегося (коллектива)	300 руб. (не более 1000 руб. при нескольких номерах)	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Оплата выступления иллюстратора на концерте коллектива	500 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Сопровождение группы учащихся (не менее 5 человек) на выездной концерт по направлению администрации	500 - 1000 руб.	Единовременно При наличии	По представлению зав. воспитательной работой

Предельная стоимость оплаты участия иллюстратора коллектива в концертном мероприятии вне зависимости от количества номеров – 1500 рублей	(руководитель коллектива, ассистент)		резерва ФОТ	
	Организация выставки, отбор работ, оформление	2000-4000 (выездная) руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Размещение готовой выставки	1000 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Организация похода на концерт в городское учреждение культуры (филармония, театр) с группой от 5 человек с размещением фото в официальных группах Вконтакте, макс)	500 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Организация загородной поездки на концерт (спектакль) в учреждении культуры (Самарская филармония, Самарский театр оперы и балета) с группой от 5 человек с размещением фото в официальных группах Вконтакте	2000 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Подготовка и размещение фотоматериалов о мероприятии в сети Интернет (Официальные группы в сети)	100 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Фотосъемка мероприятия (не менее 5 фотографий, готовых к публикации)	500 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Видеозапись мероприятия по заказу администрация	1000 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Монтаж отчетного клипа о мероприятии по заказу администрации	2000 руб.	Единовременно При наличии ФОТ	
	Работа за сценой в процессе концерта (работник сцены, ответственное лицо за очередность номеров)	300 - 500 руб. (в зависимости от сложности концерта)	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Организация перевозки инструментов (цифрового фортепиано), перевозки оркестровых инструментов	300-500 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	Изготовление: дизайн-макета афиши, буклета, пригласительного билета, открытки (авторство)	500 – 1000 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой
	дизайн-макета афиши, буклета, пригласительного билета, открытки (по шаблону)	300 руб.		
	Вёрстка буклета, программы мероприятия	300 - 500 руб.	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению зав. воспитательной работой

Интенсивность и напряженность труда	Обеспечение размещения информации об Учреждении в сети интернет (на официальном сайте Учреждения и других ресурсах по запросу администрации).	До 50% от оклада	Ежемесячно При наличии резерва ФОТ	Директор, зав. воспитательной частью
Интенсивность и напряженность труда	Участие на постоянной основе в комиссии по разработке локальных актов школы и разработка проектов локальных актов.	До 30% от оклада	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению председателя комиссии
За работу на отделении платных услуг	Конкретный размер стимулирующей выплаты по видам услуг устанавливается ежегодно согласно принятым тарифам с учетом рентабельности вида услуги. Размер стимулирующей выплаты устанавливается таким образом, чтобы, вне зависимости от категории преподавателя, оплата осуществлялась в размере не ниже оплаты труда преподавателя по высшей категории.	До 160% пропорционально педагогической нагрузке	Ежемесячно При наличии резерва ФОТ по платным услугам	Директор
Функциональные обязанности Куратор наградной политики школы	Формирование и ведение базы данных по наградной политике. Оформление пакета документов на работника, характеристики. Организация оперативной связи со специалистами вышестоящих органов по наградной политике. Обеспечение информационной поддержки работников.	До 50% от оклада	Ежемесячно	По представлению директора
Функциональные обязанности Куратор социальной политики школы	Организация праздничных и оздоровительных мероприятий. Организация работы по социокультурному туризму. Организация работы с ветеранами. Формирование и ведение баз данных по выделению льготных путевок. Распространение информации социального характера.	До 50% от оклада	Ежемесячно	По представлению директора
Функциональные обязанности Куратор маркетинговой политики школы	Продвижение контингента школы в социальных сетях (ежедневно). Формирование и обновление базы данных по целевой аудитории: еженедельно в электронном виде. Контингент: детские сады, младшие классы школ. Анализ запросов целевой аудитории (опрос, анкетирование) не менее 2х раз в год. Подготовка предложений по новым платным услугам на основе анализа запросов целевой аудитории и ресурсов	до 150% от оклада	Ежемесячно	По представлению директора

	<p>школы: 1 раз в год.</p> <p>Поиск формата публикаций в прессе (бесплатных): ежемесячно. Подготовка материалов к публикации, взаимодействие с редакцией и журналистами.</p> <p>Сопровождение проекта выявления специальных способностей «Веснушка» (контакт с родителями, классными руководителями, методистами и музыкальными руководителями детских садов) совместно с заведующим воспитательной частью.</p> <p>Организация тематических мероприятий (лекций, акций) по утвержденному плану.</p> <p>Взаимодействие с центром «Семья» - изучение аудитории лиц с ограниченными возможностями.</p> <p>Изучение потенциальных потребителей взрослого возраста.</p> <p>Изучение и выработка механизмов реализации продвижения образовательных услуг в электронном виде (посредством официального сайта школы).</p> <p>Отслеживание правовой базы оказания платных услуг.</p> <p>Подготовка локальных актов по данной тематике (при необходимости).</p> <p>Изучение рынка конкурентов в Комсомольском районе, копирование положительного опыта.</p> <p>Сведение в одну базу расписаний подготовки к школе в разных школах района, чтобы при формировании расписания не совпадать с ними.</p> <p>Проработка сценариев рекламных роликов, текстов рекламных публикаций. Размещение объявлений в среде потенциальных потребителей (детские сады, школы, ТОСы и др.)</p> <p>Выявление и фиксация предложений преподавателей по проектированию и программному обеспечению новых платных услуг.</p> <p>Взаимодействие с методистом по комплектованию программного обеспечения платных услуг.</p> <p>Подготовка заявок в план финансово-хозяйственной деятельности для материально-технического обеспечения платных услуг.</p> <p>Оперативное выявление проблем отделения платных услуг, которые могут препятствовать их продвижению и формированию позитивного имиджа школы.</p> <p>Привлечение грантовых средств на внебюджетные проекты школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение фондового рынка; - предварительная подготовка пакета документов. 			
--	---	--	--	--

Участие в научно-практических конференциях, семинарах-практикумах и иных мероприятиях, направленных на повышение квалификационного уровня работника	<i>Региональный уровень:</i> <i>Всероссийский уровень:</i>	до 50% от оклада до 100% от оклада	Единовременно по итогам мероприятия (обучения) при наличии экономии ФОТ	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Размещение и обновление данных об учреждении в системе АСУ РСО	до 50% от оклада	Единовременно в периоды размещения	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Оперативное устранение непредвиденных проблем (аварийных ситуаций, сбоев оборудования и программного обеспечения, последствий подтопления, снеговых заносов, систематическое реагирование ответственных лиц на срабатывание сигнализации в нерабочее время, оперативный сбор и оформление информации при срочных запросах вышестоящих органов, перенос баз данных при модернизации программного обеспечения и рабочих мест и др.)	до 100% от оклада	Единовременно	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Пропорционально количеству рабочих дней в недельном учебном расписании	2400 руб. 6-дневное расписание 2000 руб. 5-дневное расписание 1600 руб. 4-дневное расписание 1200 руб. 3-дневное расписание 800 руб. 2-дневное расписание	Ежемесячно	По заявлению работника и расписанию, утвержденному учебной частью
Интенсивность и напряженность труда	За дежурство (обеспечение дисциплины и порядка) во время перемен в соответствии с графиком учебной части	100 руб. в день	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению учебной части
Интенсивность и напряженность	Организация и проведение мероприятий виртуального концертного зала, в том числе прямых трансляций	до 50% от оклада	Единовременно При наличии резерва ФОТ	По представлению директора, методиста, зав.по воспитательной работе
Профессиональное становление молодого специалиста	Поступление на работу после окончания специального учебного заведения в возрасте до 30 лет – «молодой профессионал». Выполнение плана профессионального развития молодого специалиста Поступление на работу после окончания специального учебного заведения молодого специалиста, имеющего нагрузку не менее ставки и работающему по 6-дневному учебному расписанию Выполнение плана профессионального развития молодого специалиста	10000 руб. Доплата начисляется после осуществления доплаты до МРОТ МРОТ	Ежемесячно (в течение 3-х лет) Ежемесячно (в течение 3-х лет)	По представлению учебной части

За выслугу лет	Стаж работы в отрасли свыше 25 лет свыше 35 лет	5% от оклада 10% от оклада	Ежемесячно (при наличии средств)	По представлению кадровой службы
Профессиональное мастерство	За профессиональную (методическую, педагогическую, воспитательную, маркетинговую и др.) деятельность, направленную на реализацию приоритетных задач годового плана развития учреждения, освоение новых методик преподавания, активную поддержку Балакиревского движения России.	до 150% от оклада	Единовременно	По представлению директора: из «директорского фонда» (в пределах 5% от объема стимулирующего фонда преподавателей в месяц)
Профессиональное мастерство	Организация и проведение вебинаров, при наличии записи и размещении в общем доступе	до 50% от оклада	Единовременно	По представлению директора
Профессиональное мастерство	За ученую степень от 1% до 10% от оклада в зависимости от объема научной деятельности: - научная деятельность в периоде 1 год отсутствует: - научная деятельность представлена научно-методическими сообщениями не реже 1 раз в полугодие - научная деятельность представлена научными публикациями не реже 1 раз в год - научная деятельность представлена систематическими выступлениями, публикациями, контактами с научными деятелями ВУЗов	- 1% от оклада - 3% от оклада - 5% от оклада - 10% от оклада	Ежемесячно	По представлению методиста: публикации научных статей, выступления с научно-методическими сообщениями, контакты (рецензии, научная переписка)
Интенсивность напряженность труда	и Мероприятия по подготовке Учреждения к учебному году (генеральная уборка, стирка, глажение крупных штор, мытье мебели, светильников, окон, батарей, уборка прилегающей территории и др.)	до 50% от оклада	Единовременно при наличии ФОТ	По представлению директора, нач.хоз.отдела
Интенсивность напряженность труда	и По результатам работы за месяц из средств экономии фонда оплаты труда	1% – 50 % пропорционально среднему уровню оплаты труда за предыдущий календарный год	Единовременно (расчет производится ежемесячно при наличии резерва ФОТ)	По факту экономии ФОТ после обработки табелей учета рабочего времени и всех приказов по заработной плате из бюджетных и внебюджетных источников (при наличии)

**Виды стимулирующих выплат и их критерии
для заместителей директора, главного бухгалтера**

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>% от оклада</i>	<i>Период выплат</i>	<i>Основание</i>
Профессиональное мастерство	Организация и прохождение обучения по профилю деятельности (повышение квалификации, плановое обучение, конференции, семинары по направлению деятельности)	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	Представление директора на основании документов об обучении
Качество предоставления муниципальных услуг	Отсутствие административных взысканий на юридическое лицо или должностное лицо по направлению деятельности в течение календарного года	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	Представление директора на основании результатов проверок
Интенсивность и напряженность труда	Разработка и актуализация локальных актов по направлению деятельности (не менее 1 шт. в месяц)	до 30% от оклада	Ежемесячно по итогам года	На основании данных самообследования учреждения и систематической работы в комиссии по разработке локальных актов
Интенсивность и напряженность труда	Создание и ведение электронных баз данных по учебной, финансовой, налоговой, хозяйственной работе по запросу администрации или вышестоящих органов	до 10% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Обеспечение замещения руководителя в течение года (без замечаний по полноте и качеству замещения)	до 10% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Обеспечение качественного содержания зданий, сооружений, прилегающих территорий (зам.директора по общим вопросам)	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению директора на основании полной реализации перечня запланированных мероприятий
Интенсивность и напряженность труда	Обеспечение качественного оформления, хранения и архивирования бухгалтерской, финансовой отчетности, в том числе, в цифровом виде (главный бухгалтер)	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению директора на основании реализации перечня архивированных материалов
		Максимальный размер ежемесячной премии по итогам года: 100% от оклада при наличии ФОТ		
Интенсивность и напряженность труда	Обеспечение своевременного заключения договоров и дополнительных соглашений, своевременная оплата по договорам	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	Представление директора на основании плана-графика
Интенсивность и напряженность труда	Углубление, систематизация, оформление и активное использование информационных ресурсов, связанных со статистикой, размещение и обновление на официальном сайте Учреждения и на других официальных ресурсах данных Учреждения	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора
Интенсивность и	Оперативная подготовка перемещений по плану ФХД	до 10% от оклада	Ежемесячно	Представление директора по

напряженность труда			по итогам квартала	факту передвижек
Интенсивность и напряженность труда	Оперативная сдача отчетности без замечаний от вышестоящих органов	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности свыше 95% (гл.бухгалтер, зам.директора по общим вопросам)	до 20 % от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	Квартальный отчет
	Обеспечение бесперебойной работы подразделений	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора
	Эффективность управления учебным процессом и педагогическими кадрами (зам.директора по учебной части)	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Предотвращение этических и рабочих конфликтов, соблюдение профессиональной этики в дискуссиях, не допущение распространения и обсуждения персональной информации	до 10% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора, председателя профсоюзной организации
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Своевременное информирование о потенциальных проблемах вышестоящего руководителя, включая собственные эффективные предложения по разрешению проблемы	до 10% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению вышестоящего руководителя
		Максимальный размер ежемесячной премии по итогам квартала: Не более 120% от оклада в совокупности при наличии ФОТ		
За качество выполняемой работы и предоставляемых услуг (эффективность управления имуществом)	Эффективное управление по итогам балансовой комиссии: Эффективное управление Частичная эффективность Не эффективное управление	30% 10% Отсутствует	Единовременно по итогам балансовой комиссии	Результаты балансовой комиссии за предыдущий финансовый год
Интенсивность и напряженность труда	Поиск и анализ редких коммерческих предложений в условиях ограниченных возможностей рынка	до 20% от оклада	Единовременно по результату успешной закупки	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Составление технических заданий, дефектных ведомостей повышенной сложности (при отсутствии аналогов)	до 20% от оклада	Единовременно	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Кратковременное операциональное замещение коллег по запросу руководителя	до 20% от оклада	Единовременно	По представлению вышестоящего руководителя
Профессиональное мастерство	Наставничество вновь принятого сотрудника	до 20% от оклада	В месяц на период наставничества (до 3-х месяцев)	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Организационное сопровождение внешней проектной деятельности Учреждения, в том числе реализация национальных проектов, грантов	От 10% до 100% от оклада за 1 проект	Ежемесячно в рамках реализации проекта	По представлению директора

Интенсивность и напряженность труда	Выплата за особо сложные и ответственные работы при подготовке и прохождении школой лицензирования, оформления права оперативного управления, проведения крупных закупочных процедур (по факту поставки), по итогам выездных документальных проверок при отсутствии нарушений	до 50% от оклада	Единовременно	По представлению директора
	За организацию работы и документальное сопровождение отделения платных услуг	до 7 % от объема платных услуг	Ежемесячно на период оказания платных услуг	По представлению директора
	За организацию работы по привлечению средств добровольных пожертвований и грантов	до 10% от суммы привлеченных средств	Единовременно от объема привлеченных средств за рассчитываемый период времени	По представлению директора
	Организация и проведение вебинаров, при наличии записи и размещении в общем доступе	до 50% от оклада	Единовременно	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	За обработку средств добровольных пожертвований	до 2% от объема средств	Ежемесячно из средств экономии ФОТ	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Мероприятия по подготовке Учреждения к учебному году (генеральная уборка, стирка, глажение крупных штор, мытье мебели, светильников, окон, батарей, уборка прилегающей территории и др.)	до 100% от оклада	Единовременно	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Оперативное устранение непредвиденных проблем (аварийных ситуаций, сбоев оборудования и программного обеспечения, последствий подтопления, снеговых заносов, систематическое реагирование ответственных лиц на срабатывание сигнализации в нерабочее время, оперативный сбор и оформление информации при срочных запросах вышестоящих органов, перенос баз данных при модернизации программного обеспечения и рабочих мест и др.)	до 100% от оклада	Единовременно	По представлению директора
За выслугу лет	Стаж работы в отрасли свыше 25 лет свыше 35 лет	5% от оклада 10% от оклада	Ежемесячно	По представлению кадровой службы (при наличии средств ФОТ)
	По результатам работы за месяц из средств экономии фонда оплаты труда	1% – 50 % пропорционально среднему уровню оплаты труда за предыдущий календарный год	Единовременно	По представлению бухгалтера по расчету заработной платы из бюджетных и внебюджетных источников (при наличии)

**Виды стимулирующих выплат и их критерии
для работников финансово – экономической группы**

Критерии	Показатели	Размер в % от оклада	Период	Основание
Профессиональное мастерство	Прохождение обучения по профилю деятельности (повышение квалификации, плановое обучение, конференции, семинары по направлению деятельности)	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	Представление директора на основании документов об обучении
Интенсивность и напряженность труда	Разработка и актуализация локальных актов по направлению деятельности	до 30% от оклада	Ежемесячно по итогам года	На основании данных самообследования учреждения и систематической работы в комиссии по разработке локальных актов
Интенсивность и напряженность труда	Создание и ведение электронных баз данных по финансовой, налоговой работе по запросу администрации или вышестоящих органов	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Обеспечение качественного оформления, хранения и архивирования бухгалтерской, финансовой отчетности (в том числе, в электронном виде)	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению директора на основании реализации перечня архивированных материалов
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Отсутствие административных взысканий на юридическое лицо или должностное лицо по направлению деятельности в течение календарного года	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	Представление директора на основании результатов проверок
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Внесение и успешная реализация предложений по повышению эффективности деятельности учреждения	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению директора на основании реализованных предложений
		Максимальный размер ежемесячной премии по итогам года: 100% от оклада при наличии ФОТ		
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Предотвращение этических и рабочих конфликтов, соблюдение профессиональной этики в дискуссиях, не допущение распространения и обсуждения персональной информации	до 10% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора, председателя профсоюзной организации, председателя комиссии по этике

Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Обеспечение бесперебойной работы, эффективное использование ресурсов рабочего времени	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению руководителя службы
	Своевременное информирование о потенциальных проблемах вышестоящего руководителя, включая собственные эффективные предложения по разрешению проблемы	до 10% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению вышестоящего руководителя
	Оперативная сдача отчетности без замечаний от вышестоящих органов	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению руководителя службы
Интенсивность и напряженность труда	Обеспечение своевременной регистрации договоров и дополнительных соглашений, своевременная оплата по договорам	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению руководителя службы
	Обеспечение текущего и перспективного анализа фонда оплаты труда по источникам финансирования, предоставление сотрудникам дополнительных пояснений по листам расчета заработной платы	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора
	Углубление, систематизация, оформление и активное использование ресурсов, связанных с финансовой и экономической статистикой, размещение и обновление на официальных ресурсах информации об учреждении	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора
		Максимальный размер ежемесячной премии по итогам квартала: Не более 100% от оклада в совокупности при наличии ФОТ		
	Организационное сопровождение внешней проектной деятельности Учреждения, в том числе реализация национальных проектов, грантов	От 10% до 100% от оклада за 1 имиджевый проект	Ежемесячно в рамках реализации проекта	По представлению директора
	За организацию работы по привлечению средств добровольных пожертвований и грантов	5-10% от суммы привлеченных средств	Единовременно от объема привлеченных средств за рассчитываемый период времени	По представлению директора
	За обработку средств добровольных пожертвований	2% от объема финансовых средств	Ежемесячно из средств экономии ФОТ	По представлению директора
	Выплата за особо сложные и ответственные работы при подготовке и прохождении школой лицензирования, по итогам выездных документальных проверок при отсутствии нарушений, за успешное проведение объемных или непредвиденных электронных процедур по факту поставки	до 100% от оклада	Единовременно	По представлению директора
	Оперативное устранение непредвиденных проблем (аварийных ситуаций, сбоев оборудования и	до 100% от оклада	Единовременно	По представлению директора

	программного обеспечения, последствий подтопления, снеговых заносов, систематическое реагирование ответственных лиц на срабатывание сигнализации в нерабочее время, оперативный сбор и оформление информации при срочных запросах вышестоящих органов, перенос баз данных при модернизации программного обеспечения и рабочих мест и др.)			
	За организацию работы и документальное сопровождение отделения платных услуг	2% - 4% от объема платных услуг	Ежемесячно на период оказания платных услуг	По представлению директора
	Участие в научно-практических конференциях, семинарах-практикумах и иных мероприятиях, направленных на повышение квалификационного уровня работника	Региональный уровень: 10% - 45% от оклада Всероссийский уровень: 50% - 100% от оклада	Единовременно по итогам мероприятия (обучения) при наличии экономии ФОТ	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Поиск и анализ коммерческих предложений в условиях ограниченных возможностей рынка	до 20% от оклада	Единовременно по результату успешной закупки	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Составление технических заданий, дефектных ведомостей повышенной сложности (при отсутствии аналогов)	до 20% от оклада	Единовременно	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Кратковременное операциональное замещение коллег по запросу руководителя	до 20% от оклада	Единовременно	По представлению вышестоящего руководителя
Профессиональное мастерство	Наставничество вновь принятого сотрудника	до 20% от оклада	В месяц на период наставничества (до 3-х месяцев)	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Мероприятия по подготовке Учреждения к учебному году (генеральная уборка, стирка, глажение крупных штор, мытье мебели, светильников, окон, батарей, уборка прилегающей территории и др.)	до 100% от оклада	Единовременно	По представлению зам.директора по общим вопросам
За выслугу лет	Стаж работы в отрасли свыше 25 лет свыше 35 лет	1% от нагрузки 2% от нагрузки	Ежемесячно	По представлению кадровой службы из внебюджетных средств (при наличии)
Интенсивность и напряженность труда	По результатам работы за месяц из средств экономии фонда оплаты труда	1% – 50 % пропорционально среднему уровню оплаты труда за предыдущий календарный год	Единовременно (расчет производится ежемесячно)	По факту экономии ФОТ после обработки таблиц учета рабочего времени и всех приказов по заработной плате из бюджетных и внебюджетных источников (при наличии)

**Виды стимулирующих выплат и их критерии
для работников административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

Критерии	Показатели	Размер в % от оклада	Период	Основание
Профессиональное мастерство	Прохождение обучения по профилю деятельности (повышение квалификации, плановое обучение, конференции, семинары по направлению деятельности)	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	Представление директора на основании документов об обучении
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Внесение и успешная реализация предложений по повышению эффективности деятельности учреждения по своему направлению деятельности	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению директора на основании реализованных предложений
Интенсивность и напряженность труда	Разработка и актуализация локальных актов по направлению деятельности	до 30% от оклада	Ежемесячно по итогам года	На основании данных самообследования учреждения и систематической работы в комиссии по разработке локальных актов
Интенсивность и напряженность труда	Создание и ведение электронных баз данных по учебной, методической, воспитательной, кадровой, хозяйственной, библиотечной работе по запросу администрации или вышестоящих органов	до 30% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Обеспечение качественного оформления, хранения и архивирования документации по направлению деятельности, в том числе, в цифровом виде	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению директора на основании перечня архивированных материалов
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Отсутствие административных взысканий, обоснованных жалоб на учреждение или должностное лицо по направлению деятельности в течение календарного года	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению вышестоящего руководителя
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Обеспечение систематического контроля расходования и экономии ресурсов по направлению деятельности	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению заместителя директора по общим вопросам, зав.хозяйственной частью
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Обеспечение износостойкости библиотечных фондов	до 30% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению вышестоящего руководителя

Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Обеспечение профилактических мероприятий по повышению износостойкости транспортного средства	до 30% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению вышестоящего руководителя
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Обеспечение профилактических мероприятий по содержанию здания и мебели	до 30% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению вышестоящего руководителя
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Обеспечение систематического контроля чистоты и порядка	до 30% от оклада	Ежемесячно по итогам года	По представлению заместителя директора по общим вопросам, зав.хозяйственной частью
		Максимальный размер ежемесячной премии по итогам года: 100% от оклада при наличии ФОТ		
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Предотвращение этических и рабочих конфликтов, соблюдение профессиональной этики в дискуссиях, не допущение распространения и обсуждения персональной информации	до 10% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора, председателя профсоюзной организации
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Обеспечение бесперебойной работы участка, эффективное использование ресурсов рабочего времени	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению руководителя службы
	Оперативная сдача отчетности без замечаний от органов управления, контроля и надзора	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора
	Эффективное управление учебным процессом	до 40% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению зам.директора по учебной работе
	Эффективное управление методической работой	до 40% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора
	Эффективное управление воспитательной работой	до 40% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора
	Эффективное управление хозяйственным процессом, охраной труда	до 40% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению зам.директора по общим вопросам
	Эффективное управление делопроизводством и кадрами	до 40% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора
	Эффективное взаимодействие с пользователями библиотечных фондов	до 40% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению заведующих отделами
Интенсивность и напряженность труда	Составление оптимальных маршрутов следования, эффективное расходование ГСМ	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора, нач.хоз.отдела

Интенсивность и напряженность труда	Профилактика и поддержание работоспособного состояния вверенного оборудования (в том числе, транспортного средства)	до 50% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора, нач.хоз.отдела
Интенсивность и напряженность труда	Эффективное использование моющих и чистящих средств, расходных материалов	до 20% от оклада	Ежемесячно по итогам квартала	По представлению директора, нач.хоз.отдела
Интенсивность и напряженность труда	Составление технических заданий, дефектных ведомостей повышенной сложности (при отсутствии аналогов)	до 20% от оклада	Единовременно	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Поиск и анализ редких коммерческих предложений в условиях ограниченных возможностей рынка	до 20% от оклада	Единовременно по результату успешной закупки	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Кратковременное операциональное замещение коллег по запросу руководителя	до 20% от оклада	Единовременно	По представлению вышестоящего руководителя
Профессиональное мастерство	Наставничество вновь принятого сотрудника	до 20% от оклада	В месяц на период наставничества (до 3-х месяцев)	По представлению директора
Интенсивность и напряженность труда	Организационное сопровождение внешней проектной деятельности Учреждения, в том числе национальных проектов, грантов	От 10% до 100% от оклада за 1 имиджевый проект	Ежемесячно в рамках реализации проекта	По представлению директора
	Выплата за особо сложные и ответственные работы при подготовке и прохождении школой лицензирования, оформления права оперативного управления, проведения крупных или внеплановых закупочных процедур (по факту поставки), масштабного обучения сотрудников, выездных документальных проверок при отсутствии нарушений	до 100% от оклада	Единовременно при наличии ФОТ	По представлению директора
	За организацию работы и документальное сопровождение отделения платных услуг	2% - 10% от объема платных услуг по направлению деятельности	Ежемесячно на период оказания платных услуг	По представлению директора
	Выполнение ремонта собственными силами согласно дефектной ведомости и техническому заданию с предоставлением отчета о выполнении работы, включая фотосъемку до и после ремонта	до 150% от оклада	Единовременно при наличии ФОТ	По представлению директора, зам.директора по общим вопросам
	Доплата водителю за классность	2 класс - 10% от оклада 1 класс - 25% от оклада	Ежемесячно	По представлению специалиста по персоналу
	Выполнение ремонта транспортного средства собственными силами согласно дефектной ведомости и перечню работ	до 150% от оклада	Единовременно при наличии ФОТ	По представлению директора, зам.директора по общим вопросам
	Мероприятия по подготовке Учреждения к учебному году (генеральная уборка, стирка, глажение крупных штор, мытье мебели, светильников, окон, батарей,	до 100% от оклада	Единовременно при наличии ФОТ	По представлению директора, нач.хоз.отдела

	уборка прилегающей территории и др.)			
	Организация и проведение мероприятий виртуального концертного зала, в том числе прямых трансляций	до 50% от оклада	Единовременно при наличии ФОТ	По представлению директора
	Обеспечение фото и видеозаписи ответственных школьных мероприятий с предоставлением материалов в цифровом виде в библиотечный фонд Учреждения	до 50% от оклада	Единовременно при наличии ФОТ	По представлению директора
	Оперативное устранение непредвиденных проблем (аварийных ситуаций, сбоев оборудования и программного обеспечения, последствий подтопления, снеговых заносов, систематическое реагирование ответственных лиц на срабатывание сигнализации в нерабочее время, оперативный сбор и оформление информации при срочных запросах вышестоящих органов, перенос баз данных при модернизации программного обеспечения и рабочих мест и др.)	до 100% от оклада	Единовременно при наличии ФОТ	По представлению директора
	Участие в научно-практических конференциях, семинарах-практикумах и иных мероприятиях, направленных на повышение квалификационного уровня работника	Региональный уровень: 10- 45% от оклада Всероссийский уровень: 50% - 100% от оклада	Единовременно по итогам мероприятия (обучения) при наличии экономии ФОТ	По представлению директора
	Формирование и ведение базы данных по наградной политике. Оформление пакета документов на работника, характеристики. Организация оперативной связи со специалистами вышестоящих органов по наградной политике. Обеспечение информационной поддержки работников.	до 50% от оклада	Ежемесячно	По представлению директора
	За выслугу лет: Стаж работы в отрасли свыше 25 лет свыше 35 лет	5% от оклада 10% от оклада	Ежемесячно	По представлению кадровой службы (при наличии средств)
Интенсивность и напряженность труда	По результатам работы за месяц из средств экономии фонда оплаты труда	1% – 50 % пропорционально среднему уровню оплаты труда за предыдущий календарный год	Единовременно (расчет производится ежемесячно)	По факту экономии ФОТ после обработки таблиц учета рабочего времени и всех приказов по заработной плате из бюджетных и внебюджетных источников (при наличии)

**Виды компенсационных выплат и их критерии
для различных категорий работников образовательного учреждения**

Критерии	Размер	Период	Основание
Совмещение профессий, должностей	По соглашению сторон в соответствии с ТК РФ	Ежемесячно	По представлению директора, руководителей служб
За работу в особых условиях уборщикам	В соответствии с ТК РФ	Ежемесячно	По представлению директора, руководителя служб
За работу в выходные и праздничные нерабочие дни	В соответствии с законодательством	Единовременно	ст. 153 ТК РФ;
Доплата за сверхурочную работу	В соответствии с законодательством	Единовременно	ст. 152 ТК РФ;
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон Преподавателям в размере не менее 120% процентов от расчета стоимости часа замещения	На период исполнения обязанностей временно отсутствующего работника	По представлению директора, руководителя служб
Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	4% - 10% от оклада	Ежемесячно	ст. 147 ТК РФ
Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	Пропорционально расширению зоны обслуживания, увеличению объема работы	Ежемесячно Единовременно	Ст.151, 60.2 ТК РФ
За прохождение вакцинации и ревакцинации от коронавирусной инфекции	Предоставляется 1 оплачиваемый выходной день (для преподавателей в каникулярное время) либо выплата в размере 1 дневного среднего заработка вне зависимости от количества фаз — за каждую вакцинацию.	Единовременно	Отраслевые рекомендации. Представление специалиста по персоналу.

Выплаты социального характера

(начисление производится после доплат до МРОТ)

1. Материальная помощь на лечение при продолжительной болезни и дорогостоящем лечении при наличии подтверждающих документов (эпикриз, выписка из истории болезни, документы об оплате лечения, больничный свыше 1 месяца) – от 1000 руб. до 10 000 руб.;
2. Материальная помощь к отпуску на оздоровление при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за очередной рабочий период – не более должностного оклада при наличии ФОТ;
3. Материальная помощь в связи с уходом на пенсию по старости с последующим увольнением – должностной оклад;
4. Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (супруг, супруга, родители, дети) – в размере МРОТ;
5. Материальная помощь в связи с рождением ребенка – 10000 руб.;
6. Единовременная премия к профессиональным праздникам или официальным праздничным датам от 1000 руб. до 15000 руб. (в пределах ФОТ).
7. Единовременная премия к юбилейным датам – 3000 руб.: 50, 55, 60, 65, 70 лет.
8. Дотация на частичную оплату транспортных расходов для передвижения сотрудников на работу исходя из стоимости муниципального транспорта (до 100 рублей за 1 рабочий день согласно утвержденному расписанию для преподавателей, таблицу учета рабочего времени для прочих сотрудников).

Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детской школы
искусств имени М.А. Балакирева
городского округа Тольятти

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 39 листов

Директор МБУ ДО ПШИ

им. М.А. Балакирева

О.В. Нуждина

