

Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации учтено  
№ 13 от «30» апреля 2026 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
Муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования «Детская школа искусств  
им. М.П. Мусоргского»



(личная подпись

«04» мая 2026 г.

/Т.А. Петрова

(инициалы, фамилия)

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников**

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Детская школа искусств им. М.П. Мусоргского»**

Приказ № 64 от «04» мая 2026 г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств им. М.П. Мусоргского» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск», постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 18.05.2012 № 853 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры ЗАТО Железногорск» и регулирует оплату труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств им. М.П. Мусоргского» (далее Учреждения).

*(п.1.1. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- условия выплат единовременной материальной помощи;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;
- размер средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

*(п.1.2. в ред. приказа от 25.09.2019 № 156)*

1.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Непосредственно на выплату заработной платы руководителям и работникам Учреждения (с учетом начислений на оплату труда) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме, не превышающем 50% от общей суммы полученных средств.

*(п.1.4. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

1.5. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным

расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Оплата труда руководителей и работников Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

*(п.1.6. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

1.7. Средства от приносящей доход деятельности направляются на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

*(п.1.7. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением<sup>1</sup> к настоящему Положению.

2.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет 24 часа в неделю для концертмейстеров и 18 часов в неделю для преподавателей.

*(п. 2.2. в ред. приказа от 19.08.2016 № 210)*

## **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

*(п.3.1. в ред. приказа от 19.08.2025 № 82)*

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса РФ.

*(п.3.2. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

Доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, преподавателям – замена временно отсутствующего работника согласно табеля учета рабочего времени по разовым часам; стоимость 1 часа рассчитывается ежегодно, согласно письма министерства образования и науки РФ от 26.10.2004 г. № АР-947/96, оформляется приказом директора.

*(п.3.3. в ред. приказа от 19.08.2025 № 82)*

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3., определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам Учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

*(п.3.5. в ред. приказа от 19.08.2025 № 82)*

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы за месяц и специальной краевой выплаты, максимальным размером не ограничены.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.2.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2.3. выплаты за качество выполняемых работ;

4.2.4. Персональные выплаты:

- за опыт работы;

- за сложность, напряженность и особый режим работы;

- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

- за работу в закрытом административно-территориальном образовании;

- при наличии квалификационной категории.

4.2.5. специальная краевая выплата;

4.2.6. выплаты по итогам работы.

*(п.4.2. в ред. приказа от 04.05.2026 № 64)*

4.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера руководителям и работникам Учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера работникам, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

*(п.4.3. в ред. приказа от 03.10.2014 № 221)*

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения.

Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению Директора учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложения 2к настоящему Положению.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда, с учетом фактически отработанного времени отчетного периода.

*(п.4.6. в ред. приказа от 25.04.2014 № 98)*

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются по решению Директора учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2, 3, 4 к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

- за опыт работы;
- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

*(п. 4.8. в ред. приказа от 19.08.2025 № 82)*

4.8.1. За опыт работы работникам Учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большое значение:

до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15 % за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

до 35 % при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный».

4.8.2. За сложность, напряженность и особый режим работы (в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы):

- в размере, не превышающем 100% ;

Для работников, имеющих нагрузку менее чем 1 ставку, доплата осуществляется от фактически начисленной заработной платы.

4.8.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в учреждении, в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.8.4. В целях обеспечения региональной выплаты. Данная персональная выплата устанавливается работнику в порядке, определенном постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

*(п. 4.8.4. в ред. приказа от 25.09.2019 № 156)*

4.8.5. Выплаты работникам учреждений, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании устанавливаются в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

*(п. 4.8.5. введен приказом от 19.08.2025 № 82)*

4.8.6. Работникам Учреждения, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- главный – 25%;
- ведущий – 20%;
- высшей категории – 15%;
- первой категории – 10%;
- второй категории – 5%.

*(п.4.8.6. введен приказом от 04.05.2026 № 64)*

4.8.7. Педагогическим работникам Учреждения в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;
- при наличии первой квалификационной категории – на 15%.

*(п.4.8.6. введен приказом от 04.05.2026 № 64)*

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом:

- работников, подчиненных непосредственно директору;

- руководителей структурных подразделений Учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.9.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9.4. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничиваются. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, – по представлению заместителей директора Учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Директор Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

*(п. 4.9.4. в ред. приказа от 19.08.2016 № 210)*

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы и специальной

краевой выплаты) устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$  – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}})}{SUM B},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук}}$  – плановый фонд стимулирующих выплат Директора, заместителей Директора, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в расчете на квартал;

$n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (квартал), за исключением Директора учреждения и его заместителей;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}} - Q_{\text{скв}} - Q_{\text{исв}}.$$

где:

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{скв}}$  – сумма средств на выплату специальной краевой выплаты

работникам учреждения на плановый квартал;

$Q_{исв}$  – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат, выплат по итогам работы на плановый квартал.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год} ,$$

где:

$Q_{баз}$  – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$  – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении, дней временной нетрудоспособности по статистическому расчету по предыдущему году;

$N_{год}$  – количество календарных дней в плановом квартале.

(п. 4.10. в ред. приказа от 25.09.2019 № 156)

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями 2, 3, 4 к настоящему Положению.

4.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера Директору определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам Директору может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.13. Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения, определенные приложениями 2, 3, 4 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности Учреждения.

4.14. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения в порядке, определенном постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

## **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению Директора Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа Директора Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей.**

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Железногорск и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

6.3. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, и его заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.4. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения выделяется в фонде оплаты труда учреждения, предусмотренном в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

6.6. Количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения в год, установлены Учредителем и составляют 23,5.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя Учреждения при наличии квалификационной категории.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией ЗАТО г. Железногорск.

*(п. 6.6. в ред. приказа от 19.08.2025 № 82)*

6.7. Руководителю Учреждения – в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителя – в пределах утвержденного фонда оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.7.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются:

в размере, не превышающем 15% от оклада (должностного оклада), - руководителю Учреждения;

в размере, не превышающем 50% от оклада (должностного оклада), - заместителям руководителя Учреждения.

6.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

в размере, не превышающем 55% от оклада (должностного оклада), - руководителю Учреждения;

в размере, не превышающем 55% от оклада (должностного оклада), - заместителям руководителя Учреждения.

6.7.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителю Учреждений и его заместителям:

- за опыт работы, при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

в размере, не превышающем 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

в размере, не превышающем 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

в размере, не превышающем 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»;

- за сложность, напряженность и особый режим работы в размере, не превышающем 100% от оклада (должностного оклада);

- за работу в закрытом административно-территориальном образовании в размере 20% от оклада (должностного оклада).

*(п. 6.6. в ред. приказа от 19.08.2025 № 82)*

6.7.4. Выплаты по итогам работы:

6.7.4.1. Выплаты по итогам работы за период - квартал, год осуществляются с целью поощрения руководителя Учреждения, его заместителей за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы за квартал учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем Учреждения, его заместителями своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

организация и проведение внеплановых мероприятий;

организация и проведение международных, федеральных или краевых мероприятий.

6.7.4.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя Учреждения осуществляется Учредителем, заместителя руководителя – руководителем Учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период - квартал, год.

6.7.4.3. Выплаты по итогам работы за квартал устанавливаются в размере, не превышающем 100% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за год - в размере, не превышающем 350% от оклада (должностного оклада).

6.7.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно 6 к настоящему Положению. Выплаты по итогам работы за год устанавливаются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.7.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Главой ЗАТО г. Железногорск

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности Учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.7.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей в порядке, определенном постановлением Администрации ЗАТО г. Железнодорожск от 10.06.2022 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Железнодорожск».

6.7.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и специальной краевой выплаты, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

## **VII. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вводится в действие с «01» июля 2013 года.

**Приложение № 1**

к Положению об оплате

труда работников МБУДО "ДШИ им.  
М.П. Мусоргского"

(В ред. приказа от 31.05.2023 № 73)

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":</b> 1. Библиотекарь	7705

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня". 4 квалификационный уровень:</b> 1. Настройщик пианино и роялей 2. Реставратор смычковых и щипковых инструментов 3. Реставратор клавишных инструментов	9815

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":</b> 1. Секретарь учебной части	4496
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников". 2 квалификационный уровень</b> 1. Концертмейстер	7157
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников". 3 квалификационный уровень</b> 1. Методист	8554
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников". 4 квалификационный уровень</b> 1. Преподаватель	8912

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня".</b> <b>1 квалификационный уровень.</b> 1. Кассир	4053
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".</b> <b>1 квалификационный уровень.</b> 1. Секретарь руководителя 2. Художник	4498
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".</b> <b>2 квалификационный уровень.</b> 1. Заведующий хозяйством	4943
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня".</b> <b>1 квалификационный уровень.</b> 1. Инженер 2. Специалист по охране труда 3. Программист 4. Юрисконсульт	4943

<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня".</b> <b>4 квалификационный уровень</b> 1. Ведущий инженер	7167
--	------

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".</b> <b>1 квалификационный уровень</b> 1. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	3481

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

Профессия, должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1. Заведующий библиотекой	8367

7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

Профессия, должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1. Контрактный управляющий 6 уровня квалификации <*>	7167
2. Системный администратор 5 уровня квалификации <*>	5961

<\*> уровни квалификации приведены в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами.  
 (В ред. приказа от 04.05.2026 № 64)

**Приложение № 2**

к Положению об оплате труда работников  
МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»  
(В ред. приказа от 06.04.2023 № 58)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ  
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ  
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Периодичность оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5
<b>Руководители</b>				
Заведующий библиотекой	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Участие в разработке и реализации проектов, направленных на содействие учебно-воспитательной и эстетической деятельности Учреждения	По итогам квартала	10
		Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся и воспитанников Учреждения	По итогам квартала	10
<b>Специалисты</b>				
Ведущий инженер	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	Участие в организации и проведении культурно-досуговых, социально-значимых мероприятиях учреждения	По итогам квартала	20
		Содействие в подготовке учреждения к участию в проектах, конкурсах, целевых ведомственных программах;	По итогам квартала	15
Библиотекарь	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	Высокий уровень справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи	По итогам квартала	10
		Повышение роли библиотеки в деятельности школы путем увеличения количества тематических выставок, творческой активности в организации и проведении	По итогам квартала	10

		культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научно-методической и издательской работе и другое		
Контрактный управляющий	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	Качественная организация и проведение конкурсных и внеконкурсных процедур по закупке товаров, работ и услуг для нужд учреждения.	По итогам квартала	25
		Полное и своевременное размещение сведений о заключенных и исполненных контрактах на сайте <a href="http://zakupki.gov.ru">zakupki.gov.ru</a>	По итогам квартала	25
Методист	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	Методическое сопровождение деятельности преподавателей по разработке, корректировке и рецензированию рабочих учебных программ дополнительного образования	По итогам квартала	15
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта, включая индивидуальный опыт преподавателей	По итогам квартала	10
		Наличие разработанной методической продукции (баллы не суммируются)	По итогам квартала	10
		Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, конкурсы, мастер-классы и иные мероприятия) (баллы не суммируются)	По итогам квартала	20
		Подготовка и размещение на сайте учреждения информации о деятельности школы	По итогам квартала	10
		Участие в разработке/ разработка локальных актов, положений для совершенствования образовательного процесса.	По итогам квартала	20
		Участие в деятельности комиссий, др. коллегиальных органов, жюри	По итогам квартала	10
Специалист по охране труда		Проведение профилактических работ по предупреждению производственного	По итогам квартала	30

	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	травматизма		
		Организация и участие в проведении проверок, обследования технического состояния зданий, сооружений и оборудования учреждения	По итогам квартала	30
Юрисконсульт	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Правовое обеспечение деятельности учреждения и отстаивание его законных прав и интересов	По итогам квартала	25
		Оценка правовых рисков деятельности учреждения	По итогам квартала	15
Программист	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники, рациональное ее использование, своевременное проведение профилактических работ, выявление и устранение неполадок.	По итогам квартала	20
		Обеспечение бесперебойной работы телекоммуникационных сетей, в.т.ч. организация качественной работы школьной локальной сети.	По итогам квартала	15
		Организация бесперебойной работы программного обеспечения	По итогам квартала	20
		Качественное техническое сопровождение сайта школы	По итогам квартала	20
Системный администратор	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Оптимизация работы компьютерной техники и своевременное проведение профилактических мероприятий для предотвращения сбоев	По итогам квартала	20
		Обеспечение доступа пользователей учреждения к ресурсам сети интернет, в.т.ч. организация качественной работы школьной локальной сети.	По итогам квартала	15
		Поддержка, обслуживание и управление компьютерными системами и сетями внутри учреждения	По итогам квартала	20

Художник	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Участие в организации и проведении культурно-досуговых, социально-значимых мероприятиях учреждения	По итогам квартала	30
		Системная работа по организации в ДШИ выставок ДХШ, профессиональных художников и любителей, выставок детского художественного и прикладного творчества	По итогам квартала	30
Заведующий хозяйством	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений учреждения в соответствии с требованиями правил, инструкций и норм санитарии, охраны труда и пожарной безопасности.	По итогам квартала	20
		Осуществление контроля за состоянием зданий учреждения на предмет соответствия их технического состояния требуемым нормам и рекомендациям. Своевременное принятие мер к их ремонту.	По итогам квартала	15
Секретарь руководителя	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Полнота и соответствие документации учреждения требуемым нормам законодательства и рекомендациям контролирующих органов	По итогам квартала	25
Секретарь учебной части	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Качественный учет контингента учащихся	По итогам квартала	10
		Своевременное и полное ведение документации по учащимся	По итогам квартала	10
		Своевременная и грамотная подготовка отчетов, учебных планов и других документов учреждения	По итогам квартала	10
Кассир	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Содействие в организации и проведении культурно-досуговых, социально-значимых мероприятиях учреждения в рамках должностных обязанностей	По итогам квартала	15
<b>Рабочие</b>				

Настройщик пианино и роялей	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Своевременное выполнение работ по ремонту и приведению в порядок, используемых в образовательном процессе музыкальных инструментов	По итогам квартала	20
		Обеспечение бесперебойного функционирования обслуживаемых музыкальных инструментов для учебного процесса	По итогам квартала	20
Реставратор смычковых и щипковых инструментов	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Своевременное выполнение работ по ремонту и приведению в порядок, используемых в образовательном процессе музыкальных инструментов	По итогам квартала	20
		Обеспечение бесперебойного функционирования обслуживаемых музыкальных инструментов для учебного процесса	По итогам квартала	20
Реставратор клавишных инструментов	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Своевременное выполнение работ по ремонту и приведению в порядок, используемых в образовательном процессе музыкальных инструментов	По итогам квартала	20
		Обеспечение бесперебойного функционирования обслуживаемых музыкальных инструментов для учебного процесса	По итогам квартала	20
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Участие в организации и проведении крупномасштабных мероприятий учреждения	По итогам квартала	15
		Своевременная и качественная подготовка к новому учебному году	По итогам квартала	10

**Приложение № 3**

к Положению об оплате труда работников  
МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»  
(В ред. приказа от 06.04.2023 № 58)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА  
ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Периодичность оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5
<b>Руководители</b>				
Заведующий библиотекой	Интенсивность труда	Своевременно и качественное формирование библиотечного фонда в соответствии с образовательными программами Учреждения	По итогам квартала	10
	Высокие результаты работы	Своевременное и качественное ведение справочно-библиографического аппарата с учетом возрастных особенностей учащихся и требований преподавателей	По итогам квартала	10
<b>Специалисты</b>				
Ведущий инженер	Интенсивность труда	Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие улучшение качества предоставляемых услуг	По итогам квартала	15
		Освоение и внедрение инновационных методов работы	По итогам квартала	5
	Высокие результаты работы	Контроль за состоянием звуко, видео аппаратуры, организация своевременного профилактического и текущего ремонта (обновления) звуко-, видеозаписывающего и звукоусилительного оборудования;	По итогам квартала	25
		Организация и обеспечение бесперебойной работы информационно-просветительского канала для родителей и учащихся	По итогам квартала	10
Библиотекарь	Интенсивность труда	Освоение и внедрение инновационных методов	По итогам	10

		работы, направленных на развитие библиотеки	квартала	
		Периодическая инвентаризация, классификация, систематизация материалов обменного фонда	По итогам квартала	10
	Высокие результаты работы	Количество и высокий уровень отреставрированных (отремонтированных единиц)	По итогам квартала	20
Контрактный управляющий	Интенсивность труда	Качественное и своевременное предоставление отчетности в надзорные органы	По итогам квартала	25
		Отсутствие замечаний контролирующих органов по осуществлению закупок товаров, работ и услуг и по своевременности и полноте размещения информации на сайте	По итогам квартала	20
	Высокие результаты работы	Эффективная организация и ведение системы учета контрактов и договоров в учреждении	По итогам квартала	15
Методист	Интенсивность труда	Использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	По итогам квартала	10
		Организация повышения квалификации педагогических работников	По итогам квартала	10
		Высокий уровень ведения и содержания документации	По итогам квартала	20
	Высокие результаты работы	Осуществление взаимодействия со СМИ по вопросам освещения мероприятий ДШИ. Публикация статей в городских, краевых, федеральных СМИ. (баллы не суммируются)	По итогам квартала	10
Специалист по охране труда	Интенсивность труда	Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его работникам и иным физическим лицам.	По итогам квартала	30
		Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	По итогам квартала	20

	Высокие результаты работы	Отсутствие случаев травматизма	По итогам квартала	20
		Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов	По итогам квартала	15
Юрисконсульт	Интенсивность труда	Участие в организации и проведении особо важных и срочных мероприятиях различного уровня	По итогам квартала	20
		Своевременность и качество разработки и осуществления правовой экспертизы локальных актов учреждения.	По итогам квартала	20
	Высокие результаты работы	Своевременность и качество консультирования должностных лиц учреждения по юридическим вопросам деятельности учреждения	По итогам квартала	20
		Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности в надзорные и контролирующие органы	По итогам квартала	25
Программист	Интенсивность труда	Проведение индивидуальных консультаций с работниками учреждения по формам работы с использованием И.К.Т.	По итогам квартала	20
		Разработка инструкций по работе с программами. Оформление необходимой технической документации.	По итогам квартала	10
	Высокие результаты работы	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	По итогам квартала	10
Системный администратор	Интенсивность труда	Своевременное обновление всех компьютерных систем, включая сервер, сетевое оборудование и программные приложения. Включая: установку операционных систем, конфигурирование сервера, активацию и настройку программных приложений, необходимых для работы.	По итогам квартала	20
		Проверка работоспособности серверов и другого оборудования. Отслеживание производительности системы. Оценка уровня использования ресурсов и выявление узких	По итогам квартала	15

		мест.		
	Высокие результаты работы	Установка и поддержка антивирусного ПО. Реализация политик безопасности. Проведение регулярных аудитов безопасности данных.	По итогам квартала	20
		Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	По итогам квартала	20
Художник	Интенсивность труда	Художественный уровень исполнения информативных материалов музыкально-просветительской деятельности школы	По итогам квартала	30
		Содействие в подготовке учреждения к участию в проектах, конкурсах, целевых ведомственных программах;	По итогам квартала	30
	Высокие результаты работы	Участие в мероприятиях по улучшению образовательного процесса в рамках своих должностных обязанностей	По итогам квартала	30
Заведующий хозяйством	Интенсивность труда	Отсутствие замечаний контролирующих организаций.	По итогам квартала	25
		Эффективное обеспечение сохранности материальных ценностей.	По итогам квартала	25
	Высокие результаты работы	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	По итогам квартала	25
		Высокое качество подготовки к организации ремонтных работ	По итогам квартала	30
Секретарь руководителя	Интенсивность труда	Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота с помощью компьютерных технологий	По итогам квартала	15
		Соблюдение правил хранения документов на бумажных носителях	По итогам квартала	20
	Высокие результаты работы	Своевременная подготовка и сдача в архив деловых бумаг и документов	По итогам квартала	20
		Подготовка и оформление документов для участия преподавателей и учащихся в краевых, федеральных, международных проектах, программах и конкурсах	По итогам квартала	20
		Отсутствие замечаний со стороны надзорных	По итогам	10

		органов	квартала	
Секретарь учебной части	Интенсивность труда	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	По итогам квартала	10
		Соблюдение правил хранения документов на бумажных носителях	По итогам квартала	15
	Высокие результаты работы	Ведение документации в соответствии с нормативными и регламентирующими работу актами	По итогам квартала	15
		Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов	По итогам квартала	15
Кассир	Интенсивность труда	Освоение технических средств, способствующих улучшению качества обслуживания работников, учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся	По итогам квартала	15
		Соблюдение лимита кассы	По итогам квартала	15
	Высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	По итогам квартала	25
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения	По итогам квартала	25
<b>Рабочие</b>				
Настройщик пианино и роялей	Интенсивность труда	Оперативность в работе по настройке и ремонту музыкальных инструментов	По итогам квартала	20
		Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	По итогам квартала	15
	Высокие результаты работы	Осуществление специализированных работ, в том числе: изготовление запасных частей для музыкальных инструментов; - подготовка инструментов к конкурсам и концертам.	По итогам квартала	20

Реставратор смычковых и щипковых инструментов	Интенсивность труда	Оперативность в работе по ремонту музыкальных инструментов	По итогам квартала	20
		Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	По итогам квартала	15
	Высокие результаты работы	Осуществление специализированных работ, в том числе: изготовление запасных частей для музыкальных инструментов; - подготовка инструментов к конкурсам и концертам.	По итогам квартала	20
Реставратор клавишных инструментов	Интенсивность труда	Оперативность в работе по ремонту музыкальных инструментов	По итогам квартала	20
		Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	По итогам квартала	15
	Высокие результаты работы	Осуществление специализированных работ, в том числе: изготовление запасных частей для музыкальных инструментов; - подготовка инструментов к конкурсам и концертам.	По итогам квартала	20
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Интенсивность труда	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя и его заместителей	По итогам квартала	15
		Организация взаимодействия с другими рабочими по вопросам поддержания зданий в надлежащем состоянии	По итогам квартала	10
	Высокие результаты работы	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования учреждения	По итогам квартала	10
		Своевременное проведение профилактических и ремонтных мероприятий по поддержанию исправного состояния элементов здания, мебели, технических устройств	По итогам квартала	20

**Приложение № 4**

к Положению об оплате труда работников  
МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»  
(В ред. приказа от 06.04.2023 № 58)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ  
ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ МБУДО «ДШИ им. М.П. Мусоргского»**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Периодичность оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5
<b>Руководители</b>				
Заведующий библиотекой	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Проведение массовых мероприятий, способствующих нравственному воспитанию и эффективному усвоению знаний учащимися Учреждения.	По итогам квартала	15
		Своевременное ведение необходимой документации по учету фонда библиотеки.	По итогам квартала	5
		Эффективное взаимодействие, в том числе и с целью ознакомления с положительным опытом, с библиотеками города и другими учреждениями культуры по различным вопросам в целях улучшения деятельности библиотеки.	По итогам квартала	10
		Организация работы медиатеки. Системное внедрение информационных технологий в практику работы: работа с электронными учебниками, обучающими программами, энциклопедиями и т.п.	По итогам квартала	20
		Выполнение разовых, особо важных,	По итогам	5

		сложных работ, поручений в текущем квартале	квартала	10
		Работа, которая не входит в функциональные обязанности и не проходит по таблицю	По итогам квартала	15
				25
				50
		Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные и т.д)	По итогам квартала	15
Ведущий инженер	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	По итогам квартала	15
		Участие в создании, формировании медиатеки для образовательных программ учреждения	По итогам квартала	15
		Создание электронных ресурсов учреждения	По итогам квартала	10
		Участие в мероприятиях по улучшению образовательного процесса в рамках своих должностных обязанностей	По итогам квартала	15
Библиотекарь	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Сохранность библиотечного фонда	По итогам квартала	10
		Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации)	По итогам квартала	15
		Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения	По итогам квартала	20
		Качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений в текущем квартале	По итогам квартала	10
		Работа, которая не входит в функциональные обязанности и не	По итогам квартала	5
				10

		проходит по табелю		15
				20
		Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные и т.д)	По итогам квартала	10
Контрактный управляющий	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по вопросам муниципальных закупок и своевременное его применение	По итогам квартала	15
		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	По итогам квартала	20
		Повышение квалификации на краткосрочных курсах, семинарах, конференциях (удостоверение, сертификат, диплом)	По итогам квартала	15
Методист	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Своевременное и качественное предоставление отчетности	По итогам квартала	10
		Подготовка и руководство выставочным фондом (баллы не суммируются)	По итогам квартала	10
		Организация учебно-тематических экскурсий (баллы не суммируются)	По итогам квартала	10
		Наставническая работа с молодыми специалистами, новыми сотрудниками.	По итогам квартала	10
		Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю	По итогам квартала	75
				100
				120
Специалист по охране труда	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	По итогам квартала	20
		Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья работников учреждения	По итогам квартала	15

		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	По итогам квартала	10
Юрисконсульт	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по вопросам деятельности учреждения и своевременное его применение	По итогам квартала	25
		Повышение квалификации по профилю выполняемой работы	По итогам квартала	25
		Осуществление текущих юридических консультаций для работников учреждения, учащихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.	По итогам квартала	25
		Работа, которая не входит в функциональные обязанности и не проходит по табелю	По итогам квартала	75
100				
125				
Программист	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Осуществление сопровождения внедренных программ и программных средств	По итогам квартала	20
		Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения.	По итогам квартала	20
		Своевременно квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	По итогам квартала	20
		Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	По итогам квартала	15
		Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные и т.д)	По итогам квартала	15
		Работа, которая не входит в функциональные обязанности и не проходит по табелю	По итогам квартала	75
				100
125				

Системный администратор	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ в части требований к сайту образовательного учреждения и своевременное их применение в работе	По итогам квартала	15
		Повышение квалификации по профилю выполняемой работы	По итогам квартала	15
		Консультирование сотрудников по вопросам использования IT-ресурсов. Разрешение технических проблем, возникающих у пользователей. Обучение новых сотрудников основам работы с системами.	По итогам квартала	10
		Проведение регулярных тестов на восстановление данных. Обновление стратегий резервного копирования в соответствии с изменениями в бизнесе.	По итогам квартала	10
		Настройка сетевого оборудования (маршрутизаторов, коммутаторов и т. д.). Управление доступом к ресурсам в сети. Обеспечение защиты сетевой инфраструктуры от угроз.	По итогам квартала	10
		Работа, которая не входит в функциональные обязанности и не проходит по таблице	По итогам квартала	50
				75
100				
Художник	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Высокое качество оформления выставок, монтажей и других работ наглядной агитации в библиотеках ДШИ, в отделениях	По итогам квартала	30
		Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	По итогам квартала	10
		Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные и т.д)	По итогам квартала	15

		Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю	По итогам квартала	35
				50
				65
Заведующий хозяйством	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода	По итогам квартала	20
		Качественное ведение документации	По итогам квартала	20
		Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю		75
				100
		120		
Секретарь руководителя	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Корректность по отношению к посетителям, работникам школы, учащимся и родителям (законным представителям) несовершеннолетних учащихся	По итогам квартала	15
		Четкая организация работы с посетителями	По итогам квартала	15
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений	По итогам квартала	10
		Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю		75
				100
				120
	Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные и т.д)	По итогам квартала	15	
Секретарь учебной части	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	По итогам квартала	5
		Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные и т.д)	По итогам квартала	15
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений	По итогам квартала	10
		Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не		15
	25			

		проходят по табелю		50
Кассир	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	По итогам квартала	25
		Своевременная сдача кассового отчета	По итогам квартала	25
		Отсутствие замечаний на нарушения: - правил внутреннего трудового распорядка учреждения; - требований охраны труда; - требования противопожарной безопасности;	По итогам квартала	20
		Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю	По итогам квартала	25
				50
				100
<b>Рабочие</b>				
Настройщик пианино и роялей	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) к администрации школы от преподавателей, учащихся на качество и несвоевременность настройки инструментов	По итогам квартала	15
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений	По итогам квартала	5
				15
		Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю	По итогам квартала	35
50				
			60	
Реставратор смычковых и щипковых инструментов	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) к администрации школы от преподавателей, учащихся на качество и несвоевременность настройки инструментов	По итогам квартала	15
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений	По итогам квартала	5
				15
		Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не	По итогам квартала	35
50				

		проходят по табелю		60
Реставратор клавишных инструментов	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) к администрации школы от преподавателей, учащихся на качество и несвоевременность настройки инструментов	По итогам квартала	15
		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений	По итогам квартала	5
				15
		Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю	По итогам квартала	35
50				
				60
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Стабильная деятельность работника и стабильное исполнение функциональных обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	По итогам квартала	20
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования	По итогам квартала	15
		Отсутствие замечаний на нарушения: - правил внутреннего трудового распорядка учреждения; - требований охраны труда; - требования противопожарной безопасности;	По итогам квартала	20
Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и которые не проходят по табелю	По итогам квартала	35		
		50		
		60		

**Приложение № 5**к Положению об оплате труда работников МБУДО  
«ДШИ им. М.П. Мусоргского»

(В ред. приказа от 12.04.2022 г. № 64)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И КОНЦЕРТМЕЙСТЕРОВ  
МБУДО «ДШИ ИМ. М.П. МУСОРГСКОГО».**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Периодичность оценки	Количество баллов
1	2	3	4	5
<b>1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач.</b>				
Преподаватель, концертмейстер	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Наличие в соответствии с программой планов-конспектов занятий.	По итогам квартала	10
		Изготовление инструментально - методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	По итогам квартала	10 за каждое, не более 30
	Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие документов преподавателя дополнительного образования: журналов, рабочих программ, календарно-тематических планов, аналитических записок, расписаний занятий и др., нормативным актам, регламентирующих работу)	Отсутствие замечаний к документам в отчетный период.	По итогам квартала	10
	Дополнительные виды работ, влияющих на эффективность учебной, воспитательной, методической деятельности.	Эффективная работа по реализации совместных проектов, договоров о творческом сотрудничестве с учреждениями культуры и искусства, образовательными и	По итогам квартала	За каждое 5

		дошкольными учреждениями, другими организациями и учреждениями (не менее одного мероприятия в квартал)				
		Эффективное проведение внеклассной воспитательной работы (тематические классные часы, лекции, беседы для родителей и учащихся, посещение музеев, выставок, концертов и др.) не менее одного мероприятия в квартал	По итогам квартала	5 за каждое, не более 20		
		Эффективность руководства классным коллективом	По итогам квартала	15		
		Эффективная работа по <u>руководству</u> клубами по интересам («Старшеклассник», «Дошколенок», «Юный композитор» и др.). Не менее одного мероприятия в квартал	По итогам квартала	20		
		Эффективная работа концертмейстера с конкурсными учащимися и крупными коллективами	По итогам квартала	20		
<b>2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты.</b>						
Преподаватель, концертмейстер	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня.	Уровень учреждения (доклад, выступление, публикация, презентация)	По итогам квартала	10 за каждое, не более 30		
		Краевой уровень (доклад, выступление, публикация, презентация)	По итогам квартала	15 за каждое, не более 30		
		Межрегиональный, российский уровень (доклад, выступления, публикация, презентация)	По итогам квартала	40		
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе:		По итогам квартала	За сертификат участника:	
		- Краевого уровня				10
		- Межрегионального уровня				15
		- Российского уровня				20
Победа в профессиональном конкурсе:		По итогам квартала	Диплом победителя:			
- Краевого уровня				15		

		- Межрегионального уровня		25	
		- Российского уровня		40	
		- Заочные (интернет) конкурсы		15	
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	Сертификат	По итогам квартала	10	
		Свидетельство		10	
		Удостоверение		15	
	Дополнительные виды работ, влияющих на интенсивность и высокие результаты труда	Реализация программ углубленной подготовки (профгруппа):	- 1-2 чел.	По итогам квартала	10
			3 и более чел.		20
		Подготовка партий для оркестра, хора, аранжировка	10		
		Системная работа по организации качественного набора учащихся	15		
		Работа по повышению уровня художественного и исполнительского мастерства участника постоянно действующего творческого коллектива	10 за каждый, не более 30		
		Активное участие в концертно-просветительской деятельности на школьном, городском и краевом уровне	Концертный номер (преп.)		По итогам квартала
	Концертный номер: уч-ся мл., старшие классы и ансамбли	5			
	Сольный в составе коллектива	10			
	Сольный афишный концерт	20			
Участие в выставочной работе (оформление выставки для художников)	50				
			10		
<b>3. Выплаты за качество выполняемых работ.</b>					
Преподаватель, концертмейстер	Достижения обучающихся (их концертмейстеров) на конкурсных мероприятиях:	Участие в конкурсах (для художников)	По итогам квартала	призер- 5	
		Внутри школьных		участие-5	
		Выездные туристические		призер- 10	
		Городских и районных		5	
				участие-10	

				призер- 20
		Заочные (интернет) конкурсы		призер - 15
		Зональных и региональных		участие-15 призер- 20
		Краевых, межрегиональных, российских, международных		участие-20 призер- 30
		Мастер-классы: в ДШИ, на краевом уровне (выездной).		15 20
	Поступление учащихся в профильные учебные заведения	Преподавателю по профилю	Выплаты в течение последующего учебного года	30
		Преподавателям и концертмейстерам		20
	Неучтенные мероприятия (добавляется по решению комиссии)	На уровне школы		10
		На уровне города		15
		На уровне края		20
Всего баллов не более 300.				

**Приложение № 6**

к Положению об оплате

труда работников МБУДО "ДШИ им. М.П. Мусоргского"

(В ред. приказа от 20.03.2024 № 40)

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ  
РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ  
ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ  
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
		наименование	индикатор	
Директор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	эффективность финансово-экономической деятельности	нарушения финансово - хозяйственной деятельности	Отсутствие предписаний и нарушений по итогам проведенной проверки	10
			Отсутствие проверки или своевременное устранение предписаний и нарушений в установленные сроки	5
		достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения (в соответствии с Указами Президента)	достижение целевого показателя средней заработной платы	5
Выплаты за качество выполняемых работ				

	повышение качества образовательных услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения	отсутствие письменных (в том числе в электронном виде) жалоб	5
		достижения учащихся и преподавателей учреждений дополнительного образования в сфере культуры в фестивалях, конкурсах, смотрах регионального, федерального и международного уровней. Участие преподавателей учреждения в качестве судей в данных мероприятиях	наличие призеров, победителей, членов жюри, экспертов	5 за факт наличия
	обеспечение безопасных условий в работе учреждения	соответствие учреждения требованиям надзорных органов и Учредителя	отсутствие неисполненных предписаний и нарушений	10
			наличие принятых действий по устранению действующих предписаний и нарушений	5
		соблюдение требований по охране труда и трудового законодательства	отсутствие предписаний и нарушений по итогам проведенной проверки	10
			отсутствие проверки или своевременное устранение предписаний и нарушений в установленные сроки	5
		проведение мероприятий по энергосбережению	наличие мероприятий мониторинга	10

		и ежемесячного мониторинга расходов энергоресурсов в сравнении с соответствующим периодом прошлого года	отсутствие мероприятий мониторинга	0
	управленческая культура	своевременное и качественное предоставление отчетных и первичных документов	отсутствие замечаний к срокам предоставления и качеству отчетов и первичных документов, поручений МКУ «Управление культуры»	10
	эффективность реализуемой кадровой политики	привлечение молодых специалистов	наличие молодых специалистов в штате учреждения, не старше 35 лет, окончившими высшие или средние образовательные учреждения не позднее 5 лет до приема на работу	5 за факт наличия

Заместители директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
	эффективность финансово-экономической деятельности	нарушение финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие предписаний и нарушений по итогам проведенной проверки	10
			отсутствие проверки или своевременное устранение предписаний и нарушений в установленные сроки	5
	привлечение внебюджетных средств		от 20 000 руб. до 200 000 руб.	5

	(грантовые конкурсы, спонсорская помощь, благотворительная деятельность), направляемых на развитие учреждения	свыше 200 000 руб.	10
	достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения (в соответствии с Указами Президента)	достижение целевого показателя средней заработной платы	5
стабильная деятельность учреждения	сохранность контингента учащихся	не менее 90%	25
Выплаты за качество выполняемых работ			
повышение качества образовательных услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения	отсутствие письменных (в том числе в электронном виде) жалоб	10
	достижения учащихся и преподавателей учреждений дополнительного образования в сфере культуры в фестивалях, конкурсах, смотрах регионального, федерального и международного уровней. Участие преподавателей учреждения в качестве судей в данных мероприятиях	наличие призеров, победителей, членов жюри, экспертов	10 за факт наличия
обеспечение безопасных условий в работе	соответствие учреждения требованиям	отсутствие неисполненных	10

	учреждения	надзорных органов и Учредителя	предписаний и нарушений	
			наличие принятых действий по устранению действующих предписаний и нарушений	5
		соблюдение требований по охране труда и трудового законодательства	отсутствие предписаний и нарушений по итогам проведенной проверки	10
	отсутствие проверки или своевременное устранение предписаний и нарушений в установленные сроки		5	
	управленческая культура	своевременное и качественное предоставление отчетных и первичных документов	отсутствие замечаний к срокам предоставления и качеству отчетов и первичных документов, поручений МКУ «Управление культуры»	10
	непрерывное профессиональное образование	участие в работе курсов, семинаров, конференций	более 2	5

**Приложение № 7**  
к Положению об оплате  
труда работников МБУДО "ДШИ им. М.П.  
Мусоргского"  
(В ред. приказа от 25.09.2019 № 156)

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ ГОДА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ  
И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Критерий результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
	наименование	индикатор	
Подготовка учреждения к новому творческому сезону/новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100
Выполнение учреждением муниципального задания	муниципальное задание выполнено	в объеме от 95% до 100%	150
		в объеме от 85% до 95%	100
Выполнение плана по приносящей доход деятельности	план выполнен	в объеме свыше 100% (от плана, утвержденного в январе текущего года)	100