

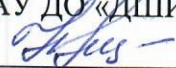
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования

«Детская школа искусств имени С.В. Рахманинова»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова»

 Н.А. Михайлова

«01» сентября 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом МАУ ДО «ДШИ
им.С.В.Рахманинова»

от 01.09.2026 № 46 ОД

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова»

г. Старая Русса

2026

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАУ ДО «ДШИ им. С.В. Рахманинова» (далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области»

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иными уполномоченными работниками учреждения, представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, а также Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по

вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

2. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения

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

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

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

Исчисление среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 №540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения».

2.2. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

- за развитие платных услуг – до 40 %

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

2.2.2. Выплаты за качество оказываемых образовательных услуг (выполняемых работ) выплачиваются в размере до 200 % оклада с учетом интенсивности и напряженности работы, организацию и участие в различных мероприятиях по направлению деятельности учреждения в соответствии с его уставом.

Решение о размере выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера иных работников учреждений оформляется приказами директора учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

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

- от 1 года до 3 лет - 10 % оклада;

- от 3 до 6 лет - 15 % оклада;

- от 6 до 10 лет - 20 % оклада;

- свыше 10 лет - 30 % оклада.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

№	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1	ПКГ «Должности педагогических работников»	
1.1.	Преподаватель, концертмейстер, методист	16000
2	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
2.1.	Заведующий библиотекой	14619

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты в следующих размерах <*>:

за первую квалификационную категорию	- 3200 рублей;
за высшую квалификационную категорию	- 4000 рублей;
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 3 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования	-16 000 рублей

<*> устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательном учреждении.

3.3.1. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, за последующие часы сверхурочной работы в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, при

суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. При расчете доплат за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за наличие квалификационной категории, ученую степень;
- за интенсивность труда: сложность, напряженность;
- за работу во вредных, опасных и особых условий труда;
- за совмещение и расширение зоны обслуживания;
- за заведование отделениями и т.д.
- производственные премии.

3.3.3. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

Дополнительные виды работ	Размер выплаты
в абсолютных размерах:	
руководство творческими коллективами, любительскими объединениями и др.	16 000,00
организация и проведение мероприятий с применением креативных технологий; разработка образовательных программ, учебных модулей	4 800,00
реализация дополнительных проектов, развивающих творческие способности детей	3 200,00
заведование отделениями; подготовка стипендиатов; подготовка лауреатов; поступившие в профильные учебные заведения; содействие в развитии платных услуг; выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью	1 600,00

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

- за осуществление методической работы, профессиональное мастерство – 16 000,00 рублей;
- за наставничество – 3 000,00 рублей;
- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности – 1 600,00 рублей;
- за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности – 3 200,00 рублей;

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

- при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 3 200,00 рублей;

- при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 4 000,00 рублей;

- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 4 000,00 рублей;

- при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 4 800,00 рублей;

- при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 1 600,00 рублей.

- за выполнение большого объема работы в сжатые сроки - 10 000,00 рублей;

- за выполнение особо важных или срочных задач - 7 000,00 рублей;

- за применение глубоких профессиональных знаний и нестандартных подходов - 5 000,00 рублей;

- за личный вклад в реализацию важных проектов или задач - 3 000,00 рублей;

- за проявление творческой инициативы - 2 000,00 рублей.

3.4.2. Единовременная выплата за качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 80 000,00 рублей за организацию и проведение мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставом.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу;

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

Стаж работы, выслуга лет	Размер выплаты, рублей
от 1 года до 3 лет	1 600,00
от 3 лет до 6 лет	2 400,00
от 6 лет до 10 лет	3 200,00
свыше 10 лет	4 800,00

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, работникам учреждения осуществляется на основании приказа руководителя.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

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

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

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

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

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

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

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

При увольнении работников учреждения выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

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

4. Оплата труда работников учреждения, занимающих должности служащих

4.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (далее работники по разделу работники учреждений), по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер
---	--	--------------------

		оклада (руб.)
1	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 2 квалификационный уровень	
1.1.	Заведующий хозяйством	15865
1	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 3 квалификационный уровень	
1.1.	документовед, бухгалтер, инженер по охране труда, программист	18245

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

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

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года приказами руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретных работников.

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

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

- главный - 0,2;
- ведущий - 0,15;
- первая категория - 0,05;
- вторая категория - 0,03;

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

4.2. Минимальные размеры окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
1.1.	звукорежиссер	16756

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

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

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

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию или производное должностное наименование «главный», «ведущий» в следующих размерах:

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

Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретных работников учреждения на определенный период времени и может отменяться или уменьшаться при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

Размер повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3.0.

4.4.2. Ежемесячная выплата за интенсивность, качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 500 процентов к окладу за организацию и проведение мероприятий по направлению деятельности учреждения в соответствии с их уставом.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.4.3. Премияльные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 8 настоящего Типового положения.

4.4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

Стаж работы, выслуга лет	Размер выплаты, рублей
от 1 года до 3 лет	1 600,00
от 3 лет до 6 лет	2 400,00
от 6 лет до 10 лет	3 200,00
свыше 10 лет	4 800,00

Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет определен в приложении 3 к настоящему Положению.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав и положение о которой утверждаются приказом учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

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

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

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

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

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

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

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

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

в федеральных государственных архивах;

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

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

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

время работы:

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

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

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

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

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

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

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

аппарата Президента СССР, аппаратов президентов союзных республик;

Верховного Совета СССР и Президиума Верховного Совета СССР, Верховных Советов и Президиумов Верховных Советов союзных и автономных республик, краевых и областных Советов народных депутатов

(Советов депутатов трудящихся), Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся) автономных областей, автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся);

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

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

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

партийных и профсоюзных органов всех уровней;

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

в федеральных органах государственной власти;

в органах государственной власти субъектов Российской Федерации;

в органах местного самоуправления;

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

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

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

Для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении, в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной

надбавки за выслугу лет, включается время работы в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

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

При увольнении работников учреждения выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

5. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих

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

Разряд в соответствии с ЕТКС	Минимальный размер оклада
1 разряд (уборщик служебных помещений, вахтер, сторож, дворник)	14638
3 разряд (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	15577
7 разряд (настройщик пианино и роялей)	18893

5.2. Рабочим учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам.

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

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

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

Рабочим может устанавливаться следующий повышающий коэффициент к окладу: повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в пределах до 0,3.

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

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

5.5. Выплата за своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности выплачивается ежемесячно и устанавливается в размере до 150 процентов оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

5.6. Выплата ежемесячно выплачивается работнику в целях обеспечения соответствия его заработной платы уровню минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации. Размер выплаты может устанавливаться в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 5 процентов оклада.

Выплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

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

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

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

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

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

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

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

7. Материальная помощь

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и устанавливается приказами руководителя учреждения.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

7.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

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

8. Порядок премирования работников учреждения

8.1. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности (приложение 4 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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

8.3. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждается правовым актом учреждения.

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

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %.

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

8.9. На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании в отношении работников учреждений - руководителем учреждения и оформляется приказами учреждения.

9. Другие вопросы оплаты труда.

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

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

Приложение 2 –Перечень высококвалифицированных профессий рабочих автономных образовательных учреждений

Приложение 3 -Перечень должностей работников автономных образовательных учреждений, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Приложение 4 -Перечень показателей эффективности деятельности работников автономных образовательных учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности

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

**Перечень должностей (профессий) работников, относимых к
административно-управленческому и вспомогательному персоналу
автономных образовательных учреждений, подведомственных комитету
культуры, физической культуры и спорта Администрации
Старорусского муниципального округа**

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

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

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

1. Вахтер
2. Дворник
3. Инженеры всех специальностей
4. Настройщик пианино и роялей
5. Настройщик щипковых, язычковых, духовых инструментов
6. Рабочий по комплексному обслуживанию здания
7. Секретарь
8. Уборщик
9. Сторож
10. Программист
11. Документовед
12. Ведущий бухгалтер

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

Перечень высококвалифицированных профессий рабочих

1. Настройщик пианино и роялей, занятый выполнением важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по настройке и регулировке пианино и роялей.

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

Перечень должностей работников автономных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры, физической культуры и спорта Администрации Старорусского муниципального округа, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

1.Руководители

1. Заместители директора
2. Заведующие филиалом, отделом
3. Главные: бухгалтер

II. Специалисты

1. Дирижер, хормейстер, балетмейстер, концертмейстер, звукооператор,
- 2.Методист, аккомпаниатор
- 3.Преподаватель

III. Специалисты общеотраслевых профессий, технические исполнители

инженеры всех специальностей, ведущий бухгалтер, бухгалтер, программист, документовед

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ДШИ
им. С.В. Рахманинова»

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

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

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

	обеспечения учреждения	качественно	
		Работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена	-2 балла
9	Привлечение средств от оказания учреждением платных услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности	Рост доходов по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	5 баллов
		Уровень доходов на уровне прошлого года или со снижением	0 баллов
10	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово - хозяйственной деятельности, установленных департаментом, Роспотребнадзором иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Нарушения отсутствуют	10 баллов
		Нарушения выявлены	Минус 5 баллов
11	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	Задолженность отсутствует	3 балла
		Задолженность есть	0 баллов
12	Отсутствие в учреждении просроченной дебиторской задолженности	Задолженность отсутствует	3 балла
		Задолженность есть	0 баллов
13	Отсутствие остатка на лицевом счете учреждения на конец отчетного периода (по субсидиям на иные цели)	Отсутствие	3 балла
		Имеется	0 баллов
14	Своевременное представление достоверной статистической отчетности	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	5 баллов
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
15	Своевременное представление достоверной бухгалтерской, налоговой отчетности и отчетности в фонды	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	5 баллов
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
16	Своевременное представление достоверной отчетности (в рамках должностных обязанностей) комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	5 баллов
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
17	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	5 баллов
		Имеются	минус 10 баллов
	ВСЕГО		100 баллов

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

№ п/ п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1	Выполнение плана по объему оказания государственных (муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
2	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
3	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	5 баллов
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
4	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента 95%-100%	10 баллов
		Сохранность контингента 80%-94%	7 баллов
		Сохранность контингента ниже 80%	0 баллов
5	Создание условий для обучения и воспитания детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья	Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья отсутствие	7 баллов
		Отсутствие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0 баллов
6	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на официальном сайте школы.	Своевременное размещение	5 баллов
		Несвоевременное размещение	0 баллов
7	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на сайтах в сети интернет.	Своевременное размещение	5 баллов
		Несвоевременное размещение	0 баллов
8	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	Работа проведена своевременно и качественно	5 баллов
		Работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена	минус 2 балла
9	Привлечение средств от оказания учреждением платных услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности	Рост доходов по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	5 баллов
		Уровень доходов на уровне прошлого года или со снижением	0 баллов

10	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма отсутствие наличие	3 балла минус 5 баллов
		Случаи производственного травматизма отсутствие наличие	3 балла минус 5 баллов
11	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации 60%-100%	4 балла
		Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации менее 60%	0 баллов
12	Развитие творческого потенциала специалистов	Доля педагогических работников, принявших участие в семинарах, конкурсах, мастер-классах от 30% до 100%	3 балла
		Доля педагогических работников, принявших участие в семинарах, конкурсах, мастер-классах менее 30%	0 баллов
13	Участие в проектной деятельности учреждения (конкурсы, выставки, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	Участие с высоким результатом (привлечение дополнительных средств, получение дипломов лауреатов и т.д.)	5 баллов
		Участие без достижения результатов	3 балла
		Отсутствие участия	0 баллов
14	Участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	Да	5 баллов
		Нет	0 баллов
15	Межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений	Наличие договоров о сотрудничестве	5 балла
		отсутствие договоров о сотрудничестве	0 баллов
16	Своевременное представление достоверной отчетности (в рамках должностных обязанностей) комитету культуры Администрации Старорусского муниципального района	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	5 баллов
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
17	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	5 баллов
		Имеются	Минус 10 баллов
	ВСЕГО		100 баллов

3. Преподаватель, концертмейстер, заведующий отделением, методист, звукооператор

№ п/	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
------	---------------------------------------	--	-------------------

п	деятельности		
1	2	3	4
1	Выполнение плана по объему оказания государственных (муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95% и выше	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
2	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
3	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	5 баллов
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
4	Своевременное представление документации и отчетов в рамках должностных обязанностей	Документация и отчетность предоставлены в срок, без нарушений	10 баллов
		Имеются факты несвоевременной сдачи отчетности, документации, представления недостоверной информации, ошибок в заполнении документов и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 10 баллов
5	Качественная успеваемость обучающихся	Доля обучающихся, получивших оценки «4» и «5» более 90%	5 баллов
		Доля обучающихся, получивших оценки «4» и «5» 80%- 90%	4 баллов
		Доля обучающихся, получивших оценки «4» и «5» 70%-80%	3 балла
6	Конкурсная деятельность Участие концертмейстера (иллюстратора) оценивается 50% от количества баллов преподавателя (руководителя).	Лауреат (школьный уровень)	1 балл
		Диплом участника (городской уровень)	1 балл
		Дипломант (городской уровень)	2 балла
		Лауреат (городской уровень)	3 балла
		Диплом участника (областной, региональный уровень)	3 балла
		Дипломант (областной, региональный уровень)	4 баллов
		Лауреат (областной, региональный уровень)	5 баллов
		Гран-при (областной, региональный уровень)	7 баллов
		Диплом участника (всероссийский, международный уровень)	5 баллов
		Дипломант (всероссийский, международный уровень)	6 баллов
		Лауреат (всероссийский, международный уровень)	7 баллов
		Гран-при (всероссийский, международный уровень)	10 баллов
		Лауреат, дипломант (профессиональные конкурсы)	15 баллов

		Всего за конкурсную деятельность	15 баллов
7	Сохранность контингента класса	Нет отсева	3 балла
8	Участие в методических мероприятиях	Проведение открытого урока в школе Создание методической разработки Выступление на отделении (отделе) с сообщением Разработка авторской программы или учебного пособия (школьный уровень) Разработка авторской программы или учебного пособия (с рецензией) Разработка авторской программы или учебного пособия (с выступлением на областном уровне) Создание цифровых образовательных ресурсов (презентации, видео, тесты) Оказание методической помощи Участие в семинаре, мастер-классе Проведение семинара, мастер-класса Работа в составе жюри (школьный уровень) Работа в составе жюри (городской уровень) Участие в образовательных программах центра «Сириус», «Онфим» Участие в очных курсах повышения квалификации Участие в заочных курсах повышения квалификации Участие в конкурсе на Премию Президента РФ для преподавателей в области музыкального искусства Победа в конкурсе на Премию Президента РФ для преподавателей в области музыкального искусства Участие в конкурсе «Лучший преподаватель ДШИ» Выход в региональный этап конкурса «Лучший преподаватель ДШИ» Победа в конкурсе «Лучший преподаватель ДШИ» Отсутствие участия в методических мероприятиях За несоблюдение сроков проведения методических мероприятий Всего за участие в метод. мероприятиях	10 баллов 5 баллов 5 баллов 3 балла 5 баллов 10 баллов 1 балл 1 балл 2 балла 10 баллов 1 балл 3 балла 5 баллов 5 баллов 2 балла 30 баллов + 20 баллов 30 баллов + 10 баллов + 10 баллов минус 2 балла минус 10 баллов 30 баллов
9	Участие обучающихся класса в концертах и выставках Баллы начисляются за каждый номер.	Школьный концерт Концерт отделения (отдела)	1 балл 2 балла

	За участие в выставках разного уровня баллы засчитываются методом поглощения. Участие концертмейстера (иллюстратора) оценивается 50% от количества баллов преподавателя (руководителя).	Отчетный концерт (выставка), городской концерт (выставка)	3 балла
		Концерт областного уровня	4 балла
		Сольный концерт класса, коллектива, персональная выставка	10 баллов
		Всего за участие обучающихся	10 баллов
10	Личное участие педагогических работников в мероприятиях и их организации	Разработка сценария мероприятия	10 баллов
		Ведущий мероприятия, ответственный за мероприятие	5 баллов
		Участие в организационных делах (покупка подарков, оформление афиш, украшение помещения и др.)	1 балл
		Выступление в творческом коллективе (руководитель/участник)	1 балл
		Сольное выступление	2 балла
		Всего за личное участие в мероприятиях	10 баллов
11	Мероприятия по внеурочной деятельности школы	Совместное (личное) посещение с обучающимися филармонических концертов и выставок в г. Старая Русса	1 балл
		Посещение концертов (2-5 обучающихся класса)	3 балла
		Посещение концертов (6-10 обучающихся класса)	5 баллов
		Посещение концертов (11-20 обучающихся класса)	10 баллов
		Организация поездок в театры, музеи других городов	4 балла
		Организация и проведение бесед, лекций об искусстве	3 балла
		Всего за мероприятия	10 баллов
12	Вовлечение родителей в организуемые педагогическим работником классные и школьные мероприятия	Проведение родительского собрания с концертом класса	1 балл
		Организация участия родителей в делах школы (помощь в обеспечении транспортом, организация перевозок, сопровождение в поездках и др.)	2 балла
		Привлечение спонсорской помощи родителей	5 баллов
		Проведение открытых уроков для родителей	1 балл
		Организация и проведение совместного досуга родителей и детей (выездные экскурсии, походы в театр, совместные праздники)	2 балла
		Всего за вовлечение родителей	5 баллов
13	Проведение мероприятий для поступающих, привлечение детей к поступлению в школу	Консультации и прослушивания в детских садах и школах с выдачей рекомендаций и составлением списков прослушанных	2 балла

		Организация концертов в детских садах и школах и целью набора	5 баллов
		Всего привлечение детей	5 баллов
14	Наличие личного профессионального блога, сайта или группы в соцсетях, освещающих образовательный процесс (при условии ведения не менее 1 года)		5 баллов
15	Содержание рабочих мест и территории школы	Поддержание порядка и чистоты в классах	2 балл
		Подготовка школы к новому учебному году	2 балл
		Участие в субботниках	2 балл
		Всего за содержание рабочих мест и территорий	4 балла
16	Ведение журналов и индивидуальных планов обучающихся	Ведение журналов групповых предметов	5 баллов
		Заполнение индивидуальных планов (в классах от 3 обучающихся)	2 балла
17	Общественная деятельность	Постоянное активное участие в анкетированиях, опросах, голосованиях и т.д.	2 балла
18	Дисциплинарные взыскания	Отсутствие взысканий	1 балл
		Опоздания	-1
		Самовольный перенос уроков без уведомления администрации (баллы снимаются за каждое опоздание)	-1
		Несоблюдение времени начала и окончания урока	-1
		Разговоры по телефону во время урока	-3
		Отсутствие в классе во время урока без уважительной причины	-3
		Непосещение общешкольных и методических мероприятий	-3
		Наличие замечаний по ведению учебной документации (журналы, индивидуальные планы)	-3
		Отсутствие порядка в классе	-10
		Отсутствие на педагогическом совете без уважительной причины	-20
		Отсутствие на рабочем месте без объяснения причин	-20
	ВСЕГО		145 баллов

4. Заведующий библиотекой, бухгалтер, документовед, программист, бухгалтер

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

	оказания государственных (муниципальных) услуг в рамках государственного (муниципального) задания	Выполнение на 95% и выше	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
2	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	Выполнение на 100% и выше	10 баллов
		Выполнение на 95%-99%	7 баллов
		Выполнение на 90%-94%	5 баллов
		Выполнение ниже 90%	0 баллов
3	Оценка удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента	2 баллов
		Уровень удовлетворенности менее 62%	0 баллов
4	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента 95%-100%	10 баллов
		Сохранность контингента 80%-94%	7 баллов
		Сохранность контингента ниже 80%	0 баллов
5	Своевременное размещение информации касающейся должностных обязанностей работника на сайтах в сети интернет.	Своевременное размещение	5 баллов
		Несвоевременное размещение	0 баллов
6	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	Работа проведена своевременно и качественно	4 балла
		Работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена	минус 2 балла
7	Отсутствие фактов нарушения норм федерального и регионального законодательства (в рамках должностных обязанностей)	Без нарушений	5 баллов
		Имеются нарушения, предписания контролирующих органов	-3 балла
8	Участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	Да	5 баллов
		Нет	0 баллов
9	Своевременное представление достоверной отчетности в рамках должностных обязанностей	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	5 баллов
		Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	Минус 5 баллов
10	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	5 баллов
		Имеются	Минус 10 баллов
11	Качественное выполнение особо важных и срочных работ, поручений администрации	Да	10 баллов
		Нет	Минус 3 балла
12	Качественная организация должностных обязанностей и	Самостоятельность организации работы и высокий уровень	10 баллов

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

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

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

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