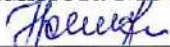


КОМИТЕТ ПО КУЛЬТУРЕ АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД САРАТОВ»  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТРАЛЬНАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»

Принято на заседании общего  
собрания трудового коллектива  
МБУДО «ЦДМШ»  
Протокол № 02 от 10.12.2025

Председатель профсоюзного  
комитета МБУДО «ЦДМШ»  
 Л.С. Нефедова



Утверждаю

Директор МБУДО «ЦДМШ»

О.А. Волкова

30 декабря 2025 года

**Положение**

об оплате и стимулировании труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Центральная детская музыкальная школа»

г. Саратов  
2025 год

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ) работников образования, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н, ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570, ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.03.2008г. № 121н, ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н, ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248н, решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-356 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» (с изменениями и дополнениями), решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-353 «Об установлении должностных окладов общеотраслевых должностей работников муниципальных учреждений» (с изменениями и дополнениями) и регламентирует систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центральная детская музыкальная школа» г. Саратова (далее - учреждение).

1.2. Заработная плата работников учреждения включает: должностные оклады по занимаемой должности (профессии) (ставку заработной платы за норму часов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от педагогической нагрузки и определяется путем умножения размера ставки заработной платы за норму часов, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную действующим законодательством за ставку.

1.4. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2026 года.

## **2. Должностные оклады**

2.1. Должностные оклады руководителей учреждения, заместителей руководителя, работников учреждения, должности и профессии которых предусмотрены ПКГ работников образования, ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, ПКГ рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в соответствии с п. 2.1., 3.1., 4.1., 6.1., 5.1., 10.3. Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» (Приложение к решению Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-356 с изменениями и дополнениями) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад (ставка заработной платы за норму часов), рублей
Директор	32622,00
Заместитель директора по учебной работе	30990,90
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	30990,90
Должности руководителей структурных подразделений Заведующий отделением	16311,00
Должности педагогических работников: Концертмейстер, преподаватель, методист	15226,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: секретарь учебной части	7174,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: Библиотекарь, администратор, звукооператор	17069,00
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня: настройщик пианино и роялей	14853,00

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя, устанавливаются на 5-10 процентов ниже оклада руководителя на основании приказа руководителя учреждения.

2.3. Должностные оклады работников учреждения, должности которых предусмотрены ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к решению Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-353 в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей			
	ведущий	I категории	II категории	без категории
<b>Специалисты</b>				
делопроизводитель				7293,00
архивариус				7293,00
инженер-электрик				8135,00
специалист по охране труда				8135,00
юрисконсульт				8135,00
системный администратор				8985,00
специалист по персоналу				8985,00
дежурный по школе				7293,00

2.4. Должностные оклады работников учреждения, должности которых предусмотрены ПКГ общепрофессиональных рабочих, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 и 3 к решению Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-353 в следующих размерах в зависимости от разрядов работ:

Наименование должностей	Разряды работ (соответствуют ранее действовавшему для рабочих по ЕТКС 1-8 разрядов)								ВКР*
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Гардеробщик	7174								
Уборщик служебных помещений	7174								
Уборщик территории	7174								
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				7461					

### 3. Компенсационные выплаты

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Компенсационные выплаты начисляются исходя из оклада и выплачиваются ежемесячно.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Размеры выплаты составляет 5% от оклада.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата устанавливается:

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

в размере 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 двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер.

3.7. Размер доплаты работников, занятых на отделении платных дополнительных образовательных услуг определяется приказом директора с согласованием с профсоюзной организацией школы.

#### **4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения**

4.1. Работникам предусматривается установление стимулирующих выплат:

- повышающий коэффициент к окладу руководителя учреждения, заместителей руководителя;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) педагогических работников за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) педагогических работников по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу рабочих культуры, искусства и кинематографии по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу рабочих культуры, искусства и кинематографии;
- повышающий коэффициент к окладу работников культуры, искусства и кинематографии;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за профессиональный уровень;
- премиальные выплаты.

4.2. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (ставки

заработной платы) на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

4.2.1. Руководителю и заместителям руководителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в зависимости группы по оплате труда руководителя. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов», к группам по оплате труда руководителей утверждается муниципальным правовым актом.

Назначение стимулирующих выплат по повышающему коэффициенту: к окладу руководителя учреждения производится на основании приказа управления по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов», к окладу заместителя руководителя - на основании приказа руководителя учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на срок до 1 года.

Размеры повышающих коэффициентов:

Группа по оплате труда			
I	II	III	IV
0,6	0,4	0,3	0,2

4.2.2. Педагогическим работникам на постоянной основе устанавливается повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория педагогических работников определяется по результатам аттестации. Порядок прохождения аттестации утверждается в соответствии с законодательством РФ. По результатам прохождения аттестации педагогическим работникам присваиваются следующие квалификационные категории: вторая, первая или высшая. Назначение стимулирующих выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке заработной платы) производится на основании приказа руководителя учреждения.

В зависимости от присвоенной квалификационной категории устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

4.2.3. Педагогическим работникам на постоянной основе в зависимости от квалификационного уровня, предусмотренного для соответствующей должности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) по занимаемой должности. Назначение стимулирующих выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке заработной платы) производится на основании приказа руководителя учреждения. Размеры повышающих коэффициентов:

- 4 квалификационный уровень – 0,20;

- 3 квалификационный уровень – 0,15;

- 2 квалификационный уровень – 0,10;

- 1 квалификационный уровень – 0,05.

4.2.4. Работникам, занимающих должности рабочих культуры, искусства и кинематографии, по которым предусмотрено должностное категорирование,

устанавливается на постоянной основе повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Назначение стимулирующих выплат по повышающему коэффициенту к окладу производится на основании приказа руководителя учреждения. Размеры повышающих коэффициентов:

- 4 квалификационный уровень – 0,20;
- 3 квалификационный уровень – 0,15;
- 2 квалификационный уровень – 0,10;
- 1 квалификационный уровень – 0,05.

4.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях дополнительного образования детей, учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Размеры надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (ставки заработной платы):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 8 лет – 10%;
- при выслуге лет от 8 до 13 лет – 15%;
- при выслуге лет от 13 до 18 лет – 20%;
- при выслуге лет от 18 до 23 лет – 25%;
- при выслуге лет свыше 23 лет – 30%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя на основании протокола решения комиссии, созданной в учреждении для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет. Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (ставку заработной платы) по основной работе.

В том случае, если право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в учебном заведении и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания его в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Стимулирующая надбавка за профессиональный уровень устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Размер надбавки за профессиональный уровень составляет:

10% от оклада (ставки заработной платы) – за наличие почетного отраслевого знака;

20% от оклада (ставки заработной платы) – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный» («Заслуженный работник культуры», «Заслуженный артист», «Заслуженный

деятель искусств» и другие);

30% от оклада (ставки заработной платы) – за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный».

Стимулирующая надбавка за профессиональный уровень устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.5. Порядок и условия премирования определены Положением о премировании работников Учреждения (Приложение к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центральная детская музыкальная школа»).

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Руководитель учреждения ежегодно составляет по утвержденным формам тарификационные списки, устанавливающие нагрузку педагогических работников на 1 сентября текущего года, согласованные с учетом мнения представительного органа работников учреждения и управления по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов».

5.2. В случае, если заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, ниже установленного минимального размера оплаты труда, производится доплата соответствующей разницы.

5.3. Сотрудникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с личными юбилейными датами (50, 55, 60-летие со дня рождения и далее каждые пять лет);

- по семейным обстоятельствам (тяжелая болезнь или несчастные случаи, смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия, свадьба сотрудника, рождение ребенка);

- в связи с тяжелым материальным положением (по заявлению работника).

5.3.1. Решение об оказании и конкретных размерах материальной помощи принимает руководитель Учреждения на основании личного заявления сотрудника с приложением подтверждающих документов, исходя из конкретной ситуации.

5.3.2. Размер материальной помощи может определяться в абсолютных величинах или в процентах к должностному окладу сотрудника.

5.3.3. Выплата материальной помощи сотрудникам Учреждения производится при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год, в том числе за счет средств, полученных от оказания платных услуг, безвозмездных перечислений и иной, приносящей доход деятельности Учреждения.

## Положение о премировании работников МБУДО «ЦДМШ»

### 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников Учреждения (далее - Положение) разработано в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правовыми актами Саратовской области и муниципальными правовыми актами города Саратова, Уставом Учреждения, Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение определяет условия, размеры и порядок премирования работников Учреждения кроме должности руководителя Учреждения.

1.3. Премирование сотрудников Учреждения относится к стимулирующим выплатам и является составной частью их заработной платы. Премирование производится в целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в достижении конкретных результатов работы и в качестве поощрения за проявленную инициативу, особые достижения и личный вклад в работу Учреждения по направлениям учебно-воспитательной, концертно-просветительской, организационной и хозяйственной деятельности.

### 2. Условия и размеры премирования

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды, периодичность и размеры премиальных выплат:

Вид премии	Наименование должностей работников	Периодичность и размер выплаты
По итогам работы за отчетный период	Все работники	Ежеквартально в % к должностному окладу (ставке заработной платы за норму часов) или в абсолютных величинах
За профессиональные достижения	Все работники	Единовременно в % к должностному окладу (ставке заработной платы за норму часов) или в абсолютных величинах
За интенсивность и высокие результаты работы	Все работники	При выполнении критериев в абсолютных величинах или в % к должностному окладу (ставке заработной платы за норму часов), не чаще, чем один раз в месяц

2.2.1. Основным показателем премирования по итогам работы за отчетный период является выполнение критериев, подтверждающих успешное и добросовестное исполнение работниками Учреждения в соответствующем периоде своих должностных обязанностей по всем направлениям деятельности.

2.2.2. Выполнение критериев подтверждается данными отчетов Учреждения за установленный период, служебными записками, иными документами и рассматривается комиссией по мониторингу результативности и качеству работы (*далее комиссия*), которая работает согласно Положению о комиссии.

2.2.3. Перечень критериев, по которым принимается решение о премировании сотрудников Учреждения, размеров баллов, установленных за их выполнение, а также наименований подтверждающих документов приведены в таблице 1. За особо значимые мероприятия, проводимые в рамках образовательной деятельности учреждения (п. 10 раздела III таблицы 1) премия выплачивается в абсолютных величинах.

2.2.4. Размер премии за отчетный период определяется исходя из полученной суммы баллов, начисленных по всем критериям, в следующем соотношении:

<b>Категории должностей</b>			
<b>Заместители руководителя учреждения</b>			
Количество баллов		Размер премии, % к должностному окладу	
менее 10		0%	
от 11 до 15		5%	
от 16 до 20		10%	
от 21 до 30		15%	
свыше 30		20%	
<b>Должности педагогических работников (концертмейстер, преподаватель, заведующий отделением) пп. 1-9 раздела III таблицы 1</b>		<b>Должности педагогических работников (методист)</b>	
Количество баллов	Размер премии, % к должностному окладу (ставка заработной платы за норму часов)	Количество баллов	Размер премии, % к должностному окладу
менее 15	0%	менее 15	0%
от 15 до 35	10%	от 15 до 35	10%
от 36 до 55	15%	от 36 до 55	15%
от 56 до 75	20%	от 56 до 75	20%
от 76 до 95	25%	от 76 до 95	30%
свыше 95	30%	свыше 95	40%
<b>Категории должностей</b>			
<b>Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)</b>			
<b>ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (делопроизводитель, специалист по персоналу, специалист по охране труда, инженер-энергетик, архивариус, системный администратор, дежурный по школе)</b>			
<b>ПКГ общепрофессиональных рабочих (гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)</b>			
<b>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (библиотекарь)</b>			
<b>Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня (настройщик пианино и роялей, механик по обслуживанию звуковой техники)</b>			
Количество баллов		Размер премии, % к должностному окладу	
менее 10		0%	
от 11 до 15		10%	
от 16 до 20		20%	
от 21 до 25		30%	
от 26 до 30		50%	
свыше 30		100%	

2.2.5. Работнику не назначается премия в следующих случаях:

- нарушение работником положений Устава Учреждения, Коллективного договора и Правил внутреннего трудового распорядка;
- неисполнение работником приказов и распоряжений управления по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов», администрации Учреждения, касающихся режима работы школы, организации учебного процесса, административно-хозяйственной работы;
- невыполнение работником в полном объеме должностных обязанностей (в т.ч. отсутствие без уважительной причины на педсоветах, заседаниях отделов, заседаниях секций ГМО и прочих мероприятиях, участие в которых регламентируется планом работы школы);
- при неисполнении или несдаче в учебную часть в установленные сроки служебной документации;
- при наличии обоснованных жалоб и претензий со стороны родителей (законных представителей обучающихся);
- при наложении на работника дисциплинарного взыскания.

2.2.6. Лишение работника Учреждения премии производится за отчетный период, в котором произошло либо обнаружено нарушение условий премирования.

2.2.7. При увольнении работника до истечения отчетного периода, установленного разным категориям сотрудников Учреждения, работнику не назначается премия по итогам работы за данный отчетный период.

2.3. Премия за профессиональные достижения выплачивается на основании представленных работником подтверждающих документов в следующих размерах:

№ п/п	Основание для премирования	Размер премии, % к должностному окладу (ставке заработной платы за норму часов) или в абсолютных величинах
1.	Поощрение Президентом РФ, Правительством РФ, присвоение почетных званий РФ и награждение знаками отличия РФ, награждение орденами и медалями РФ	до 300
2.	Награждение Почетной грамотой:	
2.1.	Министерства культуры Российской Федерации	до 300
2.2.	Губернатора Саратовской области	до 50
2.3.	Министерства культуры Саратовской области	до 30
2.4.	Администрации города Саратова	до 20
2.5.	Занесение на доску почета районного, городского или областного уровня	до 100

2.4.1. Основным показателем премирования за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение критериев, подтверждающих интенсивную работу по всем направлениям деятельности. Перечень критериев, по которым принимается решение о премировании сотрудников Учреждения, а также наименований подтверждающих документов приведены в таблице 2.

2.4.2. Выполнение критериев подтверждается данными планов и отчетов Учреждения за установленный период, служебными записками, иными документами и рассматривается комиссией по мониторингу результативности и качеству работы.

2.4.3. Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютных величинах и максимальным размером не ограничивается.

2.4.4. Назначение премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год, в том числе за счет средств, полученных от оказания платных услуг, безвозмездных перечислений и иной, приносящей доход деятельности Учреждения.

Таблица 1

## Критерии оценки итогов работы сотрудников МБУДО «ЦДМШ» за отчетный период

Наименование критерия	Количество баллов по категориям работников	Подтверждающий документ
<b>Раздел I. Заместитель директора по учебной работе</b>		
1. Высокий уровень исполнительской дисциплины и профессиональной ответственности: выполнение плановых показателей работы учреждения по направлениям учебной, методической и концертно-просветительской деятельности.	До 10 баллов	Отчет о работе заместителя директора по учебной работе за отчетный период.
2. Высокий уровень руководства и контроля образовательной деятельности учреждения (разработка локальных актов по образовательной деятельности ОУ, программы развития ОУ, образовательной программы ОУ, учебных планов учреждения, графиков образовательного процесса, рабочих образовательных программ)	До 10 баллов	
3. Руководство, организация и проведение мероприятий методической направленности на уровне учреждения: конференции, семинары, круглые столы, мастер-классы, открытые уроки, методические доклады, внутришкольные конкурсы и проч.	До 5 баллов за каждое мероприятие	
4. Руководство, организация и проведение культурно-просветительских и благотворительных мероприятий на уровне учреждения и района.	До 5 баллов за каждое мероприятие	
5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся	До 10 баллов	
<b>Раздел II. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</b>		
Высокий уровень исполнительской дисциплины и профессиональной ответственности	до 5 баллов	Отчет о работе зам. директора по АХР за отчетный период.
Содержание в должном эксплуатационном порядке здания, имущества, коммуникационных систем, оборудования, инвентаря, территории школы	До 10 баллов	
Обеспечение соответствия санитарно-гигиенических условий в помещении школы требованиям СанПиНа	До 5 баллов	
Качественная подготовка отопительной системы к началу отопительного сезона	До 5 баллов	
Осуществление контроля и учет расхода воды, электроэнергии, тепловой энергии на основании показаний приборов.	До 5 баллов	
Осуществление работ, направленных на улучшение материально-технического оснащения учебного процесса.	До 15 баллов	
7. Своевременное и качественное предоставление информации в различные организации и службы	До 10 баллов	
8. Эффективная работа по ведению экономико-хозяйственной деятельности	До 15 баллов	
9. Составление текущих и перспективных планов работ по ремонту здания	До 10 баллов	

10. Высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ	До 10 баллов		
11. Организация и проведение мероприятий по экономии всех видов ТЭР	До 5 баллов		
12. Организация и высокий качественный уровень проведения мероприятий, направленных на охрану труда и соблюдение требований ТБ.	До 5 баллов		
<b>Раздел III. Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования (преподаватель, концертмейстер, заведующий отделением)</b>			
1. Личное участие в организации, подготовке и проведении мероприятий, связанных с руководством и деятельностью отделений	1,5 баллов – за руководство отделением 5 баллов – участие в работе отделения	Служебная записка зам. директора по учебной работе на основании отчета о работе школы за отчетный период	
2. Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественная подготовка и своевременная сдача отчетных и служебных документов, связанных с организацией работы отделений школы, выполнение распоряжений учебной части.	10 баллов при отсутствии замечаний		
3. Подготовка учащихся к концертным мероприятиям, в том числе классные концерты, родительские собрания, концерты в дошкольных ОУ и др.	3 балла за каждое мероприятие		
4. Личное участие преподавателей и концертмейстеров в исполнении номеров концертных программ, создании творческих работ в рамках концертов, учебных и культурно-просветительских мероприятий на уровне учреждения, района	5 баллов за каждый исполненный номер		
5. Участие преподавателей и концертмейстеров в различных формах методической работы на уровне учреждения: открытые уроки, мастер-классы, методические сообщения, доклады, внутрискольные конкурсы и проч.	5 баллов за каждое мероприятие		
6. Инновационная деятельность, связанная с разработкой и внедрением эффективных форм и методик обучения, разработкой и применением рабочих образовательных программ	10 баллов за каждое мероприятие в рамках инновационной деятельности		
7. Активная внутриклассная работа при условии поддержания благоприятного психологического климата, отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны родителей (законных представителей обучающихся) При наличии обоснованных жалоб	5 баллов		
8. Работа с детьми – инвалидами, обучающимися в учреждении	- 20 баллов по 3 балла за каждого обучающегося		
9. Отсутствие отчислений обучающихся без уважительных причин	5 баллов		
10. Проведение концертно-просветительских мероприятий, проводимым учреждением	В абсолютных величинах, не более 30% от заработной платы работника		
<b>Раздел IV. Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования (методист)</b>			
1. Разработка материалов для проведения аттестации на соответствие должности преподавателей и концертмейстеров учреждения	До 10 баллов	Отчет о работе методиста за отчетный период	
2. Помощь в подготовке материалов аттестации педагогических работников образовательного	До 5 баллов за каждое		

учреждения		портфолио	
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов)		До 5 баллов	
4. Методическая помощь в организации и проведении открытых уроков преподавателей на уровне учреждения		До 10 баллов за каждое мероприятие	
5. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса		До 10 баллов за каждое мероприятие	
6. Оказание помощи педагогическим работникам учреждения в разработке рабочих образовательных программ.		До 5 баллов	
7. Организация и разработка необходимой документации по проведению внутришкольных конкурсов, фестивалей, олимпиад и т.д.		До 10 баллов за каждое мероприятие	
<b>Раздел V. Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (библиотекарь, администратор)</b>			
1. Высокая исполнительская дисциплина и профессиональная ответственность		До 5 баллов	Служебная записка зам. директора по АХР
2. Качественная подготовка, оформление и ведение документации		До 10 баллов	
3. Разработка планов комплектования библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ		До 10 баллов	
4. Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.		До 10 баллов	
5. Эффективное использование в работе компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем.		До 5 баллов	
<b>Раздел VI. Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (звукооператор)</b>			
1. Высокая исполнительская дисциплина и профессиональная ответственность		До 5 баллов	Служебная записка зам. директора по АХР
2. Качественная подготовка, оформление и ведение документации		До 10 баллов	
3. Сохранение в хорошем эксплуатационном порядке имущества школы		До 10 баллов	
4. Эффективное использование в работе компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем.		До 5 баллов	
5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей		До 20 баллов	
<b>Раздел VII. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (делопроизводитель, архивариус, специалист по персоналу) Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)</b>			
1. Высокая исполнительская дисциплина и профессиональная ответственность		До 10 баллов	Отчет о работе за отчетный период
2. Эффективное использование в работе компьютерных технологий и современных информационно-		До 10 баллов	

поисковых систем. Своевременный прием и передача сообщений электронной почты.		
3. Подготовка документов с применением унифицированной системы организационно-распорядительной документации	До 10 баллов	
4. Своевременная сдача отчетности, нормативных и регламентных документов, связанных с организационной, финансовой и уставной деятельностью Учреждения.	До 10 баллов	
5. Эффективная работа по кадровому обеспечению образовательного процесса, отсутствие вакансий	До 10 баллов	
6. Эффективная работа по проведению аттестации рабочих мест. Участие в организации и проведении медицинских осмотров работников школы.	До 10 баллов	
<b>Раздел VIII. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (инженер-электрик)</b>		
1. Высокая исполнительская дисциплина и профессиональная ответственность	До 5 баллов	Служебная записка зам. директора по АХР
2. Составление текущих и оперативных планов по электробезопасности	До 10 баллов	
3. Качественное ведение внутришкольного контроля по вопросам электробезопасности	До 10 баллов	
4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	До 20 баллов	
<b>Раздел IX. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов по охране труда)</b>		
1. Высокая исполнительская дисциплина и профессиональная ответственность	До 5 баллов	Служебная записка зам. директора по АХР
2. Составление текущих и оперативных планов по вопросам охраны труда, по улучшению условий труда	До 10 баллов	
3. Качественное ведение внутришкольного контроля по охране труда	До 10 баллов	
4. Эффективная работа по проведению аттестации рабочих мест. Участие в организации и проведении медицинских осмотров работников школы.	До 10 баллов	
5. Подготовка предложений по обеспечению режима труда и отдыха работников, перечню полагающихся им компенсаций в соответствии с нормативными требованиями	До 20 баллов	
<b>Раздел X. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов (системный администратор)</b>		
1. Высокая исполнительская дисциплина и профессиональная ответственность	До 5 баллов	Служебная записка зам. директора по АХР
2. Эффективная работа по обеспечению качественной работы операционной системы персональных компьютеров	До 10 баллов	
3. Качество обслуживания принтеров, организация своевременного и качественного ремонта	До 10 баллов	
4. Эффективная работа по обеспечению качественной, бесперебойной работы локальной сети	До 10 баллов	
5. Эффективная работа по сопровождению внедренных программ и программных средств	До 20 баллов	
6. Эффективная работа по поддержке официального сайта школы в работоспособном состоянии, по размещению материалов на сайте.	До 10 баллов	

Раздел XI. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (юрисконсульт)		Отчет о работе за отчетный период
1. Высокая исполнительская дисциплина и профессиональная ответственность	До 5 баллов	
2. Своевременная и качественная подготовка, представление и сдача требуемых данных (документов)	До 10 баллов	
3. Отсутствие фактов нарушения установленных сроков рассмотрения документов и подготовки правовых заключений по вопросам деятельности учреждения	До 10 баллов	
4. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, отсутствие обеснованных жалоб	До 10 баллов	
5. Соблюдение сроков, предусмотренных регламентом для выполнения поставленных задач	До 20 баллов	
<b>Раздел XII. Должности, отнесённые к ПКГ профессиональных рабочих культуры, искусства и кинематографии (настройщик пианино и роялей, механик по обслуживанию звуковой техники)</b>		
1. Высокая исполнительская дисциплина и профессиональная ответственность	До 5 баллов	
2. Сохранение в хорошем эксплуатационном порядке инвентаря и инструментов школы	До 10 баллов	Служебная записка зам. директора по АХР
3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	До 20 баллов	
4. Осмотр и диагностика пианино и роялей/звуковой техники. Составление актов технического осмотра	До 20 баллов	
<b>Раздел XIII. ПКГ общеотраслевых профессиональных рабочих (гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территории)</b>		
<b>ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (дежурный по школе)</b>		
1. Высокая исполнительская дисциплина и профессиональная ответственность	До 5 баллов	
2. Безаварийная эксплуатация здания, имущества, коммуникационных систем, оборудования	До 15 баллов	Служебная записка зам. директора по АХР
3. Сохранение в хорошем эксплуатационном порядке инвентаря и инструментов школы	До 15 баллов	
4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	До 20 баллов	
5. Качественное ведение журнала выдачи ключей (отсутствие случаев потери ключей от классов)	До 5 баллов – без замечаний, за каждое замечание – минус 2 балла	
6. Качественное ведение журнала посещения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в здание школы)	До 5 баллов – без замечаний, за каждое замечание – минус 2 балла	
7. Соблюдение санитарно-гигиенических условий и требований СанПиНа при осуществлении должностных обязанностей.	До 10 баллов	

Таблица 2

Наименование критерия	Периодичность выплаты, размер выплаты	Подтверждающий документ
<b>Раздел I. Заместитель директора по учебной работе</b>		
1. Интенсивная работа, связанная с перевыполнением плана работы в отчетном периоде. Организация и проведение просветительских мероприятий в образовательных учреждениях и на концертных площадках города и области и более высокого уровня. Проведение юбилейных мероприятий.	Единовременно, до 200% от оклада или в абсолютных величинах (по каждому критерию)	Служебная записка
2. Руководство инновационной деятельностью учреждения: разработка и внедрение в образовательный процесс эффективных форм и методик обучения, экспериментальных и авторских программ, методических разработок и рекомендаций, учебных пособий по проблемам педагогики и методики, информационно-компьютерных и мультимедийных технологий.		
3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения (мероприятиях, включенные в план работы ГМО и ГОУ ДПО СОУМЦ, осуществление деятельности по работе со СМИ)		
4. Организация и руководство проектной деятельностью учреждения.		
5. Оперативность выполнения внеплановых (срочных) заданий		
<b>Раздел II. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</b>		
1. Обеспечение выполнения требований ГО и ЧС, проведение антитеррористических мероприятий. Осуществление работ, связанных с соблюдением правил противопожарной безопасности.	Единовременно, до 200% ставки заработной платы за норму часов или в абсолютных величинах (по каждому критерию)	Служебная записка
2. Обеспечение соответствия санитарно-гигиенического состояния школы требованиям СанПиНа		
3. Интенсивная деятельность, связанная с возложением функций контрактного управляющего		
4. Организация и техническое обеспечение ответственных общешкольных мероприятий (юбилейные, праздничные и отчетные концерты, выездные мероприятия).		
5. Особый режим работы при проведении ремонтных работ.		
6. Оперативность выполнения внеплановых (срочных) заданий		
<b>Раздел III. Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования (преподаватель, концертмейстер, завуч/заведующий отделением)</b>		
1. Интенсивная работа, связанная с перевыполнением плана работы отделения в отчетном периоде.	Единовременно, до 300% от ставки заработной платы за норму часов или в абсолютных величинах	План и отчет о работе школы
2. Интенсивная работа преподавателя и концертмейстера по подготовке учащихся (солистов и творческих коллективов) - <i>участников</i> городских, областных, региональных, всероссийских и международных фестивалей, конкурсов, олимпиад профессиональной направленности (мероприятия, учителем которых является министерство культуры/министерство образования РФ, министерства	Единовременно от ставки заработной платы за норму часов <u>Городской уровень</u> До 20% преподавателю	

культуры/министерства образования субъектов РФ, администрации муниципальных районов/городских округов субъектов РФ)	<p>До 10% концертмейстеру <u>Областной и региональный уровень</u></p> <p>До 30% преподавателю</p> <p>До 15% концертмейстеру <u>Всероссийский и международный уровень</u></p> <p>До 40% преподавателю</p> <p>До 20% концертмейстеру или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>
<p>3. Интенсивная работа преподавателя и концертмейстера по подготовке учащихся (солистов и творческих коллективов) - <u>участников</u> городских, областных, региональных, всероссийских и международных фестивалей, смотров детского и юношеского художественного творчества (конкурсные мероприятия, учредителями которых являются иные организации (различные фонды, некоммерческие организации и т.п.))</p>	<p>Единовременно от ставки заработной платы за норму часов</p> <p>Городской уровень</p> <p>До 10% преподавателю</p> <p>До 5% концертмейстеру</p> <p><u>Областной и региональный уровень</u></p> <p>До 15% преподавателю</p> <p>До 10% концертмейстеру</p> <p><u>Всероссийский и международный уровень</u></p> <p>До 20% преподавателю</p> <p>До 15% концертмейстеру или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>
<p>4. Интенсивная работа преподавателя и концертмейстера по подготовке учащихся (солистов и творческих коллективов) – <u>лауреатов и дипломантов</u> городских, областных, региональных, всероссийских и международных фестивалей, конкурсов, олимпиад профессиональной направленности (мероприятия, учредителем которых является министерство культуры/ министерство образования РФ, министерства культуры/министерства образования субъектов РФ, администрации муниципальных районов/городских округов субъектов РФ)</p>	<p>Единовременно от ставки заработной платы за норму часов</p> <p>Городской уровень</p> <p>До 30% преподавателю</p> <p>До 15% концертмейстеру</p> <p><u>Областной и региональный уровень</u></p> <p>До 50% преподавателю</p> <p>До 30% концертмейстеру</p> <p><u>Всероссийский и международный уровень</u></p> <p>До 80% преподавателю</p> <p>До 40% концертмейстеру или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>
<p>5. Интенсивная работа преподавателя и концертмейстера по подготовке учащихся (солистов и творческих коллективов) – <u>лауреатов и дипломантов</u> городских, областных, региональных, всероссийских и международных фестивалей, конкурсов, олимпиад и смотров детского и юношеского</p>	<p>Единовременно от ставки заработной платы за норму часов</p> <p><u>Городской уровень</u></p>

<p>художественного творчества (конкурсные мероприятия, учредителями которых являются иные организации (различные фонды, некоммерческие организации и т.п.)</p>	<p>До 20% преподавателю До 10% концертмейстеру <u>Областной и региональный уровень</u> До 30% преподавателю До 20% концертмейстеру <u>Всероссийский и международный уровень</u> До 40% преподавателю До 20% концертмейстеру или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>
<p>6. Интенсивная творческая работа преподавателя и концертмейстера, связанная с <u>личным участием</u> в городских, областных, региональных, всероссийских, международных творческих фестивалях и конкурсах, в конкурсах методических работ, в конкурсах проектов т.ч. в сети Интернет профессиональной направленности (мероприятия, учредителем которых является министерство культуры/министерство образования РФ, администрации муниципальных районов/городских округов субъектов РФ)</p>	<p>Единообразно от ставки заработной платы за норму часов <u>Городской уровень</u> До 40% - лауреат, дипломант До 20% - участие <u>Областной и региональный уровень</u> До 80% - лауреат, дипломант До 40% - участие <u>Всероссийский и международный уровень</u> До 100% - лауреат, дипломант До 50% - участие или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>
<p>7. Интенсивная творческая работа преподавателя и концертмейстера, связанная с <u>личным участием</u> в иных конкурсных мероприятиях, в том числе в сети Интернет</p>	<p>Единообразно от ставки заработной платы за норму часов <u>Городской уровень</u> До 10% - участие До 30% - лауреат, дипломант <u>Областной и региональный уровень</u> До 15% - участие До 40% - лауреат, дипломант <u>Всероссийский и международный уровень</u> До 20% - участие До 60% - лауреат, дипломант или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>
<p>8. Интенсивная инновационная деятельность по разработке и внедрению в учебный процесс экспериментальных и авторских программ, одобренных ГМО и ГАУ ДПО СОУМЦ.</p>	<p>Единообразно от ставки заработной платы за норму часов</p>

<p>9. Подготовка учащихся к участию в методических мероприятиях различной направленности на городском, областном и более высоком уровнях (участие в мастер-классах, методических показах, интерактивных играх и проч.).</p> <p>10. Интенсивная работа по подготовке учащихся - лауреатов премии губернатора Саратовской области, федеральной программы «Молодые дарования России», премии администрации города Саратова «Юные дарования» и др.</p> <p>11. Результативность участия в проектной деятельности (организация, руководство)</p>	<p>До 50% (экспериментальная) До 80% (авторская) или в абсолютных величинах</p> <p>Единовременно от ставки заработной платы за норму часов До 10% - муниципальный уровень До 20% - более высокий уровень или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p> <p>Единовременно от ставки заработной платы за норму часов до 100% или в абсолютных величинах за каждого лауреата</p> <p>Единовременно от ставки заработной платы за норму часов До 40% - муниципальный уровень До 60% - более высокий уровень или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>
<p>12. Результативность научно-методической деятельности на уровне города, области и более высоком уровне: наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, учебников, учебных пособий; наличие печатных статей, публикаций по проблемам педагогики и методики.</p>	<p>Единовременно от ставки заработной платы за норму часов До 20% - муниципальный уровень До 30% - более высокий уровень или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>
<p>13. Интенсивная работа, связанная с руководством секциями Городского методического объединения, личное участие в организации и проведении мероприятий по плану ГМО. Работа в составе жюри конкурсов и фестивалей, участие в работе экспертных комиссий различных уровней</p>	<p>Единовременно до 50% от ставки заработной платы за норму часов или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>
<p>14. Интенсивная работа, связанная с организацией руководством и личным участием работника в методических мероприятиях городского, областного и более высокого уровней, способствующих повышению имиджа школы, как центра эстетического воспитания детей и укреплению междисциплинарных связей (проведение открытых уроков, мастер-классов, участие в научно-практических конференциях, семинарах и проч.)</p>	<p>Единовременно от ставки заработной платы за норму часов До 100% - муниципальный уровень До 200% - более высокий уровень или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>
<p>15. Интенсивная работа, связанная с организацией, руководством и личным участием работника в культурно-просветительских и благотворительных мероприятиях городского, областного и более высокого уровней (на профессиональных концертных площадках, в городских отчётных и праздничных концертах), в отчетных и юбилейных концертах школы. Подготовка учащихся - солистов и творческих коллективов к выступлениям в вышеуказанных мероприятиях.</p>	<p>Единовременно от ставки заработной платы за норму часов Городской уровень До 20% преподавателю До 10% концертмейстеру За подготовку учащегося - 5%</p>

<p>16. Интенсивная работа по оказанию шефской помощи учреждениям дополнительного образования (ДШИ и ДМШ) г. Саратова и Саратовской области</p> <p>17. Эффективная и интенсивная работа с обучающимися (организация и проведение значимых творческих и образовательных мероприятий).</p>	<p>Более высокий уровень До 30% преподавателю До 15% концертмейстеру За подготовку учащегося – 20% за каждое мероприятие</p> <p>Единовременно до 20% от ставки заработной платы за норму часов или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p> <p>Единовременно до 30% от ставки заработной платы за норму часов или в абсолютных величинах за каждое мероприятие</p>	
<p><b>Раздел IV. Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования (методист)</b></p>		
<p>1. Интенсивная работа, связанная с перевыполнением плана работы в отчетном периоде</p>	<p>Единовременно, до 300% от оклада или в абсолютных величинах</p>	<p>Служебная записка</p>
<p>2. Интенсивная работа по организации и проведении методических мероприятий различной направленности преподавателей на уровне города, области и более высокого уровне</p>	<p>Единовременно (за каждое мероприятие) Городской уровень — До 50% Областной и региональный уровень — До 80% Всероссийский и международный уровень — До 100% от оклада или в абсолютных величинах</p>	
<p>3. Интенсивная работа с молодыми специалистами (посещение уроков молодых специалистов)</p>	<p>Единовременно до 30% от оклада или в абсолютных величинах (за каждое мероприятие)</p>	
<p>4. Организация и руководство проектной деятельностью учреждения на уровне города, области и более высоким уровне</p>	<p>Единовременно (за каждое мероприятие) Городской уровень — До 50% Областной и региональный уровень — До 80% Всероссийский и международный уровень — До 100% от оклада или в абсолютных величинах</p>	
<p>5. Интенсивная работа по обобщению и распространению наиболее результативного опыта педагогических работников на уровне города, области и более высоким уровне</p>	<p>Единовременно (за каждое мероприятие) Городской уровень — До 50% Областной и региональный уровень — До 80% Всероссийский и международный уровень — До 100% от оклада или в абсолютных величинах</p>	

	<p>уровень До 100% от оклада или в абсолютных величинах</p> <p>Единоновременно, до 100% от оклада или в абсолютных величинах (за каждое мероприятие)</p> <p>Едино временно (за каждое мероприятие)</p> <p>Городской уровень До 50%</p> <p>Областной и региональный уровень До 80%</p> <p>Всероссийский и международный уровень До 100% от оклада или в абсолютных величинах</p>	
<p>6. Разработка необходимой документации и помощь в организации проведения конкурсов, фестивалей, олимпиад на уровне города, области и более высокого уровне</p>		
<p>7. Результативность научно-методической деятельности на уровне города, области и более высоком уровне (методическая помощь созданию методических разработок, учебных пособий и т.д.)</p>		
<p align="center"><b>Раздел V. ПКГ общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих (делопроизводитель, архивариус, специалист по персоналу), должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)</b></p>		
<p>1. Интенсивная работа, направленная на повышение имиджа школы, как центра эстетического воспитания детей, юношества и населения г. Саратова.</p>		<p>Едино временно, до 300% от оклада или в абсолютных величинах (по каждому критерию)</p> <p align="right">Отчет о работе</p>
<p>2. Организация и проведение просветительских мероприятий, способствующих пропаганде отечественной, зарубежной культуры, сохранению традиций классического и народного искусства.</p>		
<p>3. Выполнение отдельных художественно-оформительских работ.</p>		
<p>4. Интенсивная работа, связанная с подготовкой документов по основной деятельности учреждения к сдаче в архив</p>		
<p>5. Систематическая интенсивная работа по ведению официального сайта школы</p>		
<p>6. Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы</p>		
<p>7. Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей (эстетическое оформление помещений школы и т.д.)</p>		
<p>8. Оперативность выполнения внеплановых (срочных) заданий</p>		
<p align="center"><b>Раздел VI. Должности, отнесённые к ПКГ профессор рабочих культуры, искусства и кинематографии (настройщик пианино и роялей, механик по обслуживанию звуковой техники)</b></p>		
<p>1. Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей</p>		<p>Едино временно, до 300% от оклада или в абсолютных величинах (по каждому критерию)</p> <p>Служебная записка зам. директора по АХР</p>
<p>2. Оперативность выполнения внеплановых (срочных) заданий</p>		
<p>3. Рационализаторские предложения и эффективность их внедрения по усовершенствованию работы вверенного участка</p>		
<p align="center"><b>Раздел VII. Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (библиотекарь, администратор, звукооператор)</b></p>		
<p>1. Интенсивная работа, направленная на повышение имиджа школы, как центра эстетического воспитания детей, юношества и населения г. Саратова.</p>		<p>Едино временно, до 300% от оклада или в абсолютных величинах (по каждому критерию)</p> <p>Служебная записка зам. директора по АХР</p>
<p>2. Организация и проведение просветительских мероприятий, способствующих пропаганде</p>		

<p>отечественной, зарубежной культуры, сохранению традиций классического и народного искусства.</p>	
<p>3. Выполнение отдельных художественно-оформительских работ.</p>	
<p>4. Систематическая интенсифицированная работа по ведению официального сайта школы</p>	
<p>5. Рационализаторские предложения и эффективность их внедрения по совершенствованию работы библиотеки</p>	
<p>6. Оперативность выполнения внеплановых (срочных) заданий</p>	
<p>7. Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей (эстетическое оформление библиотеки и т.д.)</p>	
<p><b>Раздел VIII. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов (юрисконсульт)</b></p>	
<p>1. Рационализаторские предложения и эффективность их внедрения по усовершенствованию работ вверенного участка</p>	<p>Единообразно, до 300% от оклада или в абсолютных величинах (по каждому критерию)</p>
<p>2. Оперативность выполнения внеплановых (срочных) заданий</p>	
<p>3. Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей</p>	
<p>4. Интенсивная работа по организации и проведению внеплановых мероприятий, связанных с организацией учебного процесса, содержанием имущества, здания, помещений и прилегающей территории (техническое обеспечение, праздничное оформление здания и помещений, сезонные работы на прилегающей территории и проч.)</p>	
<p><b>Раздел IX. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b> (инженер-электрик, специалист по охране труда, системный администратор, дежурный по школе)</p>	
<p><b>ПКГ общеотраслевых профессий рабочих</b> (гальваник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территории)</p>	
<p>1. Безаварийная эксплуатация здания, имущества, коммуникационных систем, оборудования. Обеспечение оперативности при ликвидации аварийных ситуаций.</p>	<p>Единообразно, до 300% от оклада или в абсолютных величинах (по каждому критерию)</p>
<p>2. Интенсивная работа по организации и проведению внеплановых мероприятий, связанных с организацией учебного процесса, содержанием имущества, здания, помещений и прилегающей территории (техническое обеспечение, праздничное оформление здания и помещений, сезонные работы на прилегающей территории и проч.)</p>	
<p>3. Рационализаторские предложения и эффективность их внедрения по усовершенствованию работ вверенного участка</p>	
<p>4. Оперативность выполнения внеплановых (срочных) заданий</p>	
<p>5. Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей</p>	