

Принято с учётом мнения первичной  
профсоюзной организации  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2019 г.

У Т В Е Р Ж Д А Ю  
Директор МБУ ДО ДШИ «Форте»  
\_\_\_\_\_ В.В. Кочетов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**детской школы искусств «ФОРТЕ»**  
**городского округа Тольятти**  
**(новая редакция)**

Рассмотрено на Общем собрании трудового коллектива  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2019 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств «Форте» городского округа Тольятти (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ), с учетом приказа Министерства культуры Самарской области от 28.06.2013 № 23 «Об утверждении методических рекомендаций органам местного самоуправления Самарской области по разработке примерных положений по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, осуществляющих деятельность на территории Самарской области», постановлением администрации городского округа Тольятти от 28.01.2019 №165 - п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента культуры администрации городского округа Тольятти».

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда и осуществления выплат социального характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств «Форте» (далее - учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат социального характера;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

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

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

характера работникам учреждения, установленные Трудовым кодексом РФ.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счёт средств бюджета городского округа Тольятти в пределах доведённых на соответствующие цели лимитов бюджетных обязательств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

$O_{\text{кп}}$  - ставка заработной платы педагогического работника высшей квалификационной категории;

$O_{\text{кк}}$  - ставка заработной платы концертмейстера высшей квалификационной категории;

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

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

18 - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы педагогическим работникам;

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

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

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

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

2.3.4. Средства на выплаты компенсационного характера работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- за работу в ночное время - 17,2% должностных окладов сторожей;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников (на время отпуска сторожей) - 1 должностной оклад с учётом доплат за работу в

ночное время.

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

- педагогическим работникам не менее 20%;
- прочим (непедагогическим) работникам не менее 15%.

2.3.6. Средства на оплату труда руководителя учреждения:

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

- на выплаты стимулирующего характера - исходя из максимально возможного размера надбавок и премий в соответствии с настоящим Положением. Средства на выплату ежемесячной надбавки за учёную степень, почётное звание и почётные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусства, планируются при наличии у руководителя учёной степени, почётного звания и почётных знаков, полученных за достижения в сфере образования, культуры и искусства;

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

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

При перераспределении руководителем учреждения составных частей фонда оплаты труда учреждения в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, в обязательном порядке сохраняется размер фонда выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя), определённый в соответствии с подпунктом 2.3.5. пункта 2.3. настоящего Положения.

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

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

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

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

2.6.1. На оплату труда работников, осуществляющих предоставление платных услуг, в соответствии с разделами 3, 4, 5 настоящего Положения.

2.6.2. На выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера всем работникам учреждения (за исключением руководителя) в размере, определяемом Приложениями № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7

настоящего Положения.

2.6.3. На выплату руководителю учреждения ежемесячной премии за организацию работы по оказанию платных услуг в размере 5% от дохода, полученного учреждением от оказания платных услуг за текущий месяц (по данным бухгалтерского учёта), но в совокупности не более двенадцати должностных окладов руководителя в год.

2.7. Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счёт средств бюджета городского округа Тольятти, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, должна соответствовать размеру, установленному Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области», утверждённым постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109.

### **3. Основные условия оплаты труда работников учреждения. Должностные оклады работников учреждения (за исключением руководителя)**

3.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностные оклады работников учреждения (за исключением руководителя) по занимаемым ими должностям устанавливаются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

3.3. Должностные оклады педагогических работников учреждения устанавливаются за ставку заработной платы в соответствии с нормой часов педагогической работы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.4. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

3.6. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена

норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, производится пропорционально учебной нагрузке.

3.7. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре с работником учреждения.

3.8. Перед выплатой заработной платы каждому работнику учреждения выдаётся расчётный лист с указанием составных частей заработной платы, иных начислений и компенсаций, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей суммы, зачисленной для оплаты труда.

3.9. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из неё, выдаются работнику лично под роспись.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам образовательного учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютной величине или в процентах к должностному окладу.

4.4. Виды выплат компенсационного характера, их размер, период назначения и основания для установления определяются Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.5. Минимальные размеры выплат компенсационного характера, установленные Трудовым кодексом РФ, производятся за счёт средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств, а также за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности. Выплаты компенсационного характера сверх их минимального размера осуществляются за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

#### **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя) устанавливаются за:

- выслугу лет;
- учёную степень, почётное звание и почётные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусств;
- высокое качество предоставления муниципальных услуг;
- интенсивность и напряжённость труда;
- профессиональное мастерство;
- классность водителя автомобилей;
- безаварийность работы водителя автомобилей;
- итоги работы за квартал, год, учебный год;
- работу по оказанию платных услуг;
- творческие достижения учащихся;
- особый вклад в развитие культуры города (реализация проектов «Стипендиаты»).

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютной величине или в процентах к должностному окладу.

5.4. Виды выплат стимулирующего характера, их размер, период назначения и основания для установления определяются Приложениями № 3, № 4, № 5, № 6 к настоящему Положению.

5.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за выслугу лет устанавливается за стаж работы в отрасли.

Выплата осуществляется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.6. Выплаты стимулирующего характера за учёную степень, почётное звание и почётные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусств, устанавливаются к должностному окладу, а педагогическим работникам - пропорционально педагогической нагрузке в следующих размерах:

5.6.1. за учёную степень:

- кандидата наук по профилю работы - не более 10%;
- доктора наук по профилю работы - не более 20%.

5.6.2. за почётное звание и почётные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусств - не более 20%.

При наличии у работника учреждения одновременно нескольких почётных званий и (или) почётных знаков размер надбавки увеличению не подлежит.

Выплата осуществляется за счёт средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств.

5.7. Выплаты стимулирующего характера за высокое качество предоставления муниципальных услуг устанавливается согласно Приложениями № 3, № 4, № 5, № 6 к настоящему Положению.

Указанная выплата осуществляется за счёт средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счёт

средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость труда устанавливается в целях материального стимулирования работников образовательного учреждения сроком не более чем на один календарный год.

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряжённость труда увеличивается, снижается или её выплата прекращается полностью в зависимости от изменения условий работы в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Указанная выплата осуществляется за счёт средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.9. Выплаты стимулирующего характера за профессиональное мастерство устанавливается по результатам аттестации и повышения квалификации работника учреждения (не связанного с изменением квалификационной категории), за результативность в конкурсах профессионального мастерства, за стабильно высокие результаты работы не менее, чем в течение трёх лет, предшествующих текущему году, за организацию и проведение мастер-классов не менее, чем в течение предыдущих двух лет, предшествующих текущему году.

Выплата осуществляется за счёт средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.10. Выплаты стимулирующего характера за классность, за безаварийность работы водителю автомобиля устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

Выплата осуществляется за счёт средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.11. Выплата премии по итогам работы (квартал, год, учебный год) осуществляется единовременно за счёт средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, при наличии данных средств.

5.12. Выплата стимулирующего характера за работу по оказанию платных услуг осуществляется за организацию работы и документальное сопровождение отделения платных образовательных услуг за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.13. Выплата стимулирующего характера за особый вклад в развитие культуры осуществляется за участие в реализации проектов «Стипендиаты» за счёт средств бюджета городского округа Тольятти в пределах лимитов бюджетных обязательств и за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, при наличии данных средств.

5.14. Размер стимулирующих выплат может быть изменён, или



стимулирующие выплаты могут не распределяться в следующих случаях:

- не выполнения учреждением муниципального задания;
- нарушении работником правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, невыполнении своих должностных обязанностей в том числе нарушений требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и норм;
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, работников учреждения;
- травматизма учащихся на занятиях в учреждении и во время проведения с учащимися внеурочной деятельности, если на работника была возложена ответственность за жизнь и здоровье обучающихся;
- утраты, повреждения и причинения вреда имуществу учреждения или иного причинения ущерба имуществу по вине работника.

5.15. Решение о назначении выплат стимулирующего характера принимается при наличии финансовых средств в фонде оплаты труда учреждения.

5.16. При определении видов выплат стимулирующего характера, их размера, периода, условий для назначения и оснований установления учитывается мнение первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

## **6. Выплаты социального характера**

6.1. Работникам учреждения (за исключением руководителя) устанавливаются выплаты социального характера, не связанные с результатами труда.

6.2. Выплаты социального характера являются единовременными.

6.3. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь к отпуску на оздоровление при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска за очередной рабочий период;
- материальная помощь на лечение при продолжительной болезни (более одного месяца), подтверждённой листками нетрудоспособности и требующей дорогостоящего лечения, подтверждённого соответствующими документами (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации);
- материальная помощь в связи с выходом на пенсию;
- материальная помощь в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- единовременное денежное пособие в случае смерти работника (по заявлению его близких родственников);
- материальная помощь в связи с регистрацией брака (впервые), в связи с рождением ребёнка;
- выплата к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет);
- выплата к юбилейным датам со дня создания образовательного

учреждения (30 лет и далее каждые 5 лет);

- выплата к профессиональным праздникам;
- выплата к праздничным датам.

6.3. Виды выплат социального характера, их размер, период, основания установления приведены в Приложении № 7 к настоящему Положению.

6.4. Выплаты социального характера осуществляются за счёт экономии фонда оплаты труда и за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

## **7. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения составляет 14738 (четырнадцать тысяч семьсот тридцать восемь) рублей и указывается в заключённом с ним трудовом договоре.

7.3. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

7.4. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения производится в соответствии с постановлением администрации городского округа Тольятти.

7.5. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения с учётом характера работы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются на основании заявления руководителя учреждения, согласованного с руководителем департамента культуры и заместителем главы, и оформляются приказом по учреждению.

7.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и социального характера, предусмотренные разделами 5, 6 настоящего Положения.

7.7. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и напряжённость труда;
- ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство;
- ежемесячная надбавка за учёную степень, почётное звание и почётные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусств;
- ежемесячная премия за качество выполняемой работы и

предоставляемых услуг;

- ежемесячная премия за организацию работы по оказанию платных услуг;
- единовременная премия по итогам работы за год;
- единовременная премия за эффективность управления имуществом;
- единовременная премия за особый вклад в развитие городского округа Тольятти.

7.8. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряжённость труда устанавливается руководителю учреждения в соответствии с критериями оценки для определения руководителю учреждения размера надбавки за интенсивность и напряжённость труда согласно приложению № 10 к Положению об оплате труда, утверждённому постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1 сроком на один год в размере не более 40% должностного оклада.

7.9. Ежемесячная надбавка за профессиональное мастерство устанавливается руководителю учреждения в соответствии с критериями оценки для определения руководителю учреждения размера надбавки за профессиональное мастерство согласно приложению № 11 к Положению об оплате труда, утверждённому постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1 сроком на один год в размере не более 30% должностного оклада.

7.10. Ежемесячная надбавка за учёную степень, почётное звание и почётные знаки, полученные за достижения в сфере образования, культуры и искусств, устанавливается руководителю учреждения в следующих размерах:

7.10.1. за учёную степень по профилю работы:

- кандидата наук – 10%
- доктора наук – 20%

7.10.2. за почётное звание и почётный знак – 20%.

При наличии у руководителя учреждения одновременно нескольких почётных званий и (или) почётных знаков размер надбавки увеличению не подлежит.

Надбавка устанавливается с даты присвоения учёной степени, почётного звания или с даты награждения почётным знаком на основании заявления руководителя учреждения с приложением подтверждающих документов.

7.11. Ежемесячная премия за качество выполняемой работы и предоставляемых услуг устанавливается руководителю учреждения в соответствии с критериями оценки для определения руководителю учреждения размера премии за качество выполняемой работы и предоставляемых услуг согласно приложению № 12 Положения об оплате труда, утверждённому постановлением администрации городского округа Тольятти от 14.06.2017 № 1968-п/1 сроком на 1 квартал в размере не более 90% должностного оклада.

Указанная ежемесячная премия устанавливается сроком на один

квартал (текущий период) по результатам работы за предшествующий квартал (отчётный период).

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

7.12. Ежемесячная премия за организацию работы по оказанию платных услуг устанавливается руководителю учреждения в размере 5% от дохода, полученного учреждением от оказания платных услуг за текущий месяц (по данным бухгалтерского учёта), но в совокупности не более двенадцати должностных окладов руководителя в год. В случае, если 5% от дохода, планируемого учреждением от оказания платных услуг в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год, превышает двенадцать должностных окладов руководителя, ежемесячная премия за организацию работы по оказанию платных услуг устанавливается руководителю учреждения ежемесячно в размере одного должностного оклада руководителя, но в совокупности не более 5% от дохода, фактически полученного учреждением от оказания платных услуг за истекший период.

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

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

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

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

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

Оценка эффективности управления муниципальным имуществом, закреплённым на праве оперативного управления за учреждением, осуществляется в соответствии с решением Думы городского округа Тольятти от 27.04.2016 № 1053 «О критериях оценки эффективности управления имуществом, находящимся в муниципальной собственности городского округа Тольятти», решением Думы городского округа Тольятти от 18.09.2019 № 331 «О внесении изменений в критерии оценки эффективности управления имуществом, находящимся в муниципальной собственности городского округа Тольятти».

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

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

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

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

7.18. Выполнение руководителем учреждения иной оплачиваемой работы на условиях совмещения или совместительства осуществляется по согласованию с руководителем департамента культуры и заместителем главы. В указанном случае оплата труда руководителя учреждения осуществляется на основании приказа по учреждению, изданного на основании соответствующего согласованного заявления руководителя учреждения. Указанное заявление оформляется ежегодно и направляется на согласование с руководителем департамента культуры и заместителем главы.

7.19. Руководителю учреждения за счёт средств бюджета городского округа Тольятти один раз в год оказывается материальная помощь к отпуску на оздоровление при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска за очередной рабочий период в размере одного должностного оклада.

Указанная материальная помощь оказывается в соответствии с приказом по учреждению, подготовленным на основании заявления руководителя учреждения, согласованного с руководителем департамента культуры и заместителем главы.

7.20. Руководителю учреждения за счёт средств экономии фонда оплаты труда учреждения или за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются следующие выплаты социального характера, являющиеся единовременными:

7.20.1. Материальная помощь в размере не более одного должностного оклада в случаях:

- на лечение при продолжительной болезни (более одного месяца), подтверждённой листками нетрудоспособности и требующей дорогостоящего лечения, подтверждённого соответствующими документами (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается Постановлением правительства Российской Федерации);

- в связи с выходом на пенсию;

- в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

- в других случаях, в том числе в связи с регистрацией брака (впервые), в связи с рождением ребёнка.

7.20.2. Выплата к юбилейным датам в размере не более одного должностного оклада:

- юбилейные даты руководителя: 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет;

- юбилейные даты со дня создания учреждения: 30 лет и далее каждые 5 лет.

Вышеуказанные выплаты социального характера осуществляются в соответствии с приказом по учреждению, подготовленным на основании заявления руководителя учреждения, согласованного с руководителем департамента культуры и заместителем главы.

7.21. В случае смерти руководителя учреждения его супругу (супруге) либо иным близким родственникам (детям, родителям) выплачивается единовременное денежное пособие в размере одного должностного оклада в соответствии с приказом по учреждению, подготовленным на основании служебного письма руководителя департамента культуры, согласованного с заместителем главы.

7.22. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) равен 4.

**Должностные оклады работников учреждения по занимаемым ими должностям**

Должности работников	Размер оклада (ставки) работников, руб.				
	Оклады по тарифным разрядам	Оклады (ставки) без квалификационной категории	Оклады (ставки) по II квалификационной категории	Оклады (ставки) по I квалификационной категории	Оклады (ставки) по высшей квалификационной категории
Заместитель директора		10263			
Главный бухгалтер		10263			
Заведующий учебно-воспитательной частью		7779			
Бухгалтер		7528	7568	7608	
Экономист		7528	7568	7608	
Преподаватель		8841		10136	11431
Концертмейстер		7715		8841	9966
Специалист по закупкам		7608			
Специалист по персоналу		7528			
Специалист по охране труда		7528	7568	7608	
Заведующий хозяйством		7520			
Секретарь руководителя		7493			
Секретарь учебной части		7445			
Заведующий костюмерной		7520			
Библиотекарь		8542	9515	10538	11733
Звукооператор			9983	11147	

Костюмер	7520 (6 разряд)					
Настройщик пианино и роялей	7548 (8 разряд)					
Водитель автомобиля	7493 (4 разряд)					
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7493 (4 разряд)					
Уборщик служебных помещений	7445 (1 разряд)					
Дворник	7445 (1 разряд)					
Сторож (вахтер)	7445 (1 разряд)					
Слесарь-сантехник	7445 (2 разряд)					



**Выплаты компенсационного характера  
для различных категорий работников учреждения**

Виды выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера	Период выплат компенсационного характера	Основания установления выплат компенсационного характера
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	10% - уборщик служебных помещений; 17,2% - сторож; 50% - водитель автомобиля	Ежемесячно	ст. 147 ТК РФ, представление директора, руководителей служб
Работа в ночное время	35%	Ежемесячно	ст. 154 ТК РФ, представление директора, руководителей служб
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии с законодательством	Ежемесячно Единовременно	ст. 153 ТК РФ, представление директора, руководителей служб
Сверхурочная работа	В соответствии с законодательством	Единовременно	ст. 152 ТК РФ, представление директора, руководителей служб
Совмещение профессий (должностей)	По соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы	Ежемесячно	ст. 151, 60.2 ТК РФ, представление директора, руководителей служб
Расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы	По соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы	Ежемесячно	ст. 151, 60.2 ТК РФ, представление директора, руководителей служб
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	По соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы	Ежемесячно	ст. 151, 60.2 ТК РФ, представление директора, руководителей служб
Выполнение работ различной квалификации	В соответствии с законодательством	Ежемесячно	ст. 150 ТК РФ, представление директора, руководителей служб

**Выплаты стимулирующего характера  
для различных категорий работников учреждения  
(заместитель директора, главный бухгалтер)**

Виды выплат стимулирующего характера	Условия для установления выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)	Период выплат стимулирующего характера	Основания установления выплат стимулирующего характера
Выслуга лет	Стаж работы в отраслях образования или культуры не менее 5 лет	от 5 лет до 10 лет - 3% от 10 до 20 лет - 5% свыше 20 лет - 10%	Ежемесячно	Представление директора
Профессиональное мастерство	Повышение квалификации по профилю деятельности	до 50%	Единовременно	Представление специалиста по персоналу
Высокое качество предоставления муниципальных услуг	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности свыше 95%	до 100%	Ежемесячно по итогам квартала	Представление директора
	Обеспечение бесперебойной работы подразделений	до 100%	Единовременно	Представление директора
	Оперативная сдача отчётности без замечаний от органов управления, контроля и надзора	до 100%	Единовременно	Представление директора
	Отсутствие выставленных требований со стороны органов управления, контроля и надзора	до 100%	Единовременно	Представление директора
	Отсутствие недостачи и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	до 100%	Единовременно	Представление директора
	Эффективность управления учебным процессом и педагогическими кадрами	до 100%	Ежемесячно по итогам квартала	Представление директора
Интенсивность и напряжённость труда	Организационное сопровождение внешней проектной деятельности учреждения	до 100%	Единовременно	Представление директора
	Выполнение сложных и срочных работ	до 300%	Ежемесячно	Представление директора

	Увеличение объёма работ	до 200%	Ежемесячно	Представление директора
	Своевременное и качественное исполнение кассового плана	до 100%	Единовременно	Представление директора
Оказание платных услуг	Документальное сопровождение приносящей доход деятельности	до 100%	Ежемесячно на период оказания платных услуг	Представление директора
Премия по итогам работы (квартал, год, учебный год)	Результативность работы в отчётном периоде	до 300%	Единовременно из средств экономии фонда оплаты труда	Представление директора

**Выплаты стимулирующего характера  
для различных категорий работников учреждения  
(финансово-экономическая служба)**

Виды выплат стимулирующего характера	Условия для установления выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)	Период выплат стимулирующего характера	Основания установления выплат стимулирующего характера
Выслуга лет	Стаж работы в отраслях образования или культуры не менее 5 лет	от 5 лет до 10 лет - 3% от 10 до 20 лет - 5% свыше 20 лет - 10%	Ежемесячно	Представление директора
Профессиональное мастерство	Повышение квалификации по профилю деятельности	до 50%	Единовременно	Представление специалиста по персоналу
Качество предоставления муниципальных услуг	Обеспечение бесперебойной работы	до 100%	Единовременно	Представление руководителя службы
	Оперативная сдача отчётности без замечаний от органов управления, контроля и надзора	до 100%	Единовременно	Представление руководителя службы
	Отсутствие выставленных требований со стороны органов управления, контроля и надзора	до 100%	Единовременно	Представление директора
	Отсутствие недостачи и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	до 100%	Единовременно	Представление директора
Интенсивность и напряжённость труда	Выполнение сложных и срочных работ	до 300%	Ежемесячно	Представление директора
	Увеличение объёма работ	до 200%	Ежемесячно	Представление директора

Оказание платных услуг	Документальное сопровождение приносящей доход деятельности	до 100%	Ежемесячно на период оказания платных услуг	Представление директора
Премия по итогам работы (квартал, год, учебный год)	Результативность работы в отчётном периоде	до 300%	Единовременно из средств экономии фонда оплаты труда	Представление директора, главного бухгалтера

**Выплаты стимулирующего характера  
для различных категорий работников учреждения  
(административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал)**

Виды выплат стимулирующего характера	Условия для установления выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)	Период выплат стимулирующего характера	Основания установления выплат стимулирующего характера
Выслуга лет	Стаж работы в отраслях образования или культуры не менее 5 лет	от 5 лет до 10 лет - 3% от 10 до 20 лет - 5% свыше 20 лет - 10%	Ежемесячно	Представление специалиста по персоналу
Профессиональное мастерство	Повышение квалификации по профилю деятельности	до 50%	Единовременно	Представление специалиста по персоналу
Качество предоставления муниципальных услуг	Обеспечение бесперебойной работы	до 100%	Единовременно	Представление руководителя службы
	Оперативная сдача отчётности без замечаний от органов управления, контроля и надзора	до 100%	Единовременно	Представление руководителя службы
	Отсутствие выставленных требований со стороны органов управления, контроля и надзора	до 100%	Единовременно	Представление директора
	Эффективное управление службами (хозяйственной, кадровой)	до 50%	Единовременно из средств экономии фонда оплаты труда	Представление директора
Интенсивность и напряжённость труда	Организационное сопровождение внешней проектной деятельности учреждения	до 100%	Единовременно	Представление директора
	Оперативное устранение непредвиденных проблем, аварийных ситуаций	до 100%	Единовременно	Представление директора, руководителей служб

Проведение мероприятий по подготовке учреждения к учебному году	до 100%	Единовременно	Представление заведующего хозяйством	
Эстетическое оформление и благоустройство помещений и территории учреждения	до 50%	Ежемесячно	Представление заведующего хозяйством	
Выполнение сложных и срочных работ	до 300%	Ежемесячно	Представление директора	
Увеличение объёма работ	до 200%	Ежемесячно	Представление директора	
Проведение в учреждении ремонтных работ собственными силами согласно дефектной ведомости и техническому заданию	до 300%	Единовременно	Представление директора, заведующего хозяйством	
Классность водителя	до 50%	Ежемесячно	Представление директора	
Безаварийность работы водителя	до 50%	Ежемесячно	Представление директора	
Отсутствие недостачи и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	до 100%	Единовременно	Представление директора	
Размещение информации, фото и видео отчётов о проводимых учреждением мероприятиях в социальных сетях и (или) иных электронных, печатных ресурсах	до 20%	Ежемесячно	Представление директора	
Организация праздничных, оздоровительных мероприятий, работа в области социокультурного туризма, распространение информации социального характера	до 30%	Ежемесячно	Представление директора	
Оказание платных услуг	Документальное сопровождение приносящей доход деятельности	до 100%	Ежемесячно на период оказания платных услуг	Представление директора
Премия по итогам работы (квартал, год, учебный год)	Результативность работы в отчётном периоде	до 300%	Единовременно из средств экономии фонда оплаты труда	Представление директора, руководителей служб

**Выплаты стимулирующего характера  
для различных категорий работников учреждения  
(педагогические работники)**

Виды выплат стимулирующего характера	Условия для установления выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)	Период выплат стимулирующего характера	Основания установления выплат стимулирующего характера
Выслуга лет	Стаж работы в отраслях образования или культуры не менее 5 лет	от 5 лет до 10 лет - 3% от 10 лет до 20 лет - 5% свыше 20 лет - 10%	Ежемесячно	Представление специалиста по персоналу
Качество предоставления муниципальных услуг	Размещение и своевременная актуализация необходимой информации, фото и видео отчётов о проводимых учреждением мероприятиях на официальном сайте, в социальных сетях и (или) иных электронных ресурсах	до 50%	Ежемесячно	Представление заместителя директора
	Продолжение выпускниками учреждения профильного образования по специальности	до 50%	Единовременно	Представление заместителя директора при наличии справки о поступлении
	Подготовка и выступление обучающихся на общешкольном отчётном концерте	солист - 1%; творческий коллектив - 5%	Единовременно	Представление заведующего УВР
	Реализация образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15%	Ежемесячно	Представление заместителя директора
Профессиональное мастерство	Наличие учёной степени кандидата наук по профилю работы	10% от педагогической нагрузки	Ежемесячно	Представление заместителя директора



Наличие учёной степени доктора наук по профилю работы	20% от педагогической нагрузки	Ежемесячно	Представление заместителя директора
Организация и проведение системных исследований	до 100%	Единовременно	Представление заместителя директора, заведующего УВР
Наличие почётного звания в сфере образования, культуры и искусств	до 20% от педагогической нагрузки	Ежемесячно	Представление директора при наличии подтверждающих документов
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	до 200%	Ежемесячно Единовременно	Представление директора, заместителя директора
Реализация групповых, индивидуальных проектов	до 100%	Единовременно	Представление директора
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	до 100%	Единовременно	Представление заведующего УВР
Высокие результаты работы в течение 3 лет			
Проведение открытых уроков в течение 2 лет			
Использование в работе информационно-коммуникативных технологий	10%	Ежемесячно	Представление заведующего УВР
Проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков, участие в конкурсах профессионального мастерства	до 50%	Ежемесячно Единовременно	Представление заведующего УВР
Проведение классных тематических концертов, лекций	до 50%	Единовременно	Представление заведующих отделениями
Достижение высоких результатов в воспитательной, концертно-просветительской, выставочной работе	до 100%	Единовременно	Представление заведующих отделениями

	Повышение квалификации по профилю деятельности или менеджменту с защитой итоговой квалификационной работы	до 100%	Единовременно	Представление специалиста по персоналу
Интенсивность и напряжённость труда	Разработка и реализация собственных образовательных программ и УМК в области искусств	100%	Единовременно	Представление заведующего УВР
	Создание продукта интеллектуального труда, внесение его в методический фонд учреждения с дальнейшим хранением в распечатанном и цифровом виде в библиотеке и размещением на официальном сайте учреждения	до 100%	Единовременно	Представление заведующего УВР, библиотекаря
	Размещение продукта интеллектуального труда в сети Интернет при наличии свидетельства СМИ	до 50%	Единовременно	Представление заведующего УВР
	Размещение продукта интеллектуального труда в печатном издании (ББК, УУД)	до 100%	Единовременно	Представление заведующего УВР
	Организация работы в учебных корпусах учреждения	до 30%	Ежемесячно	Представление заместителя директора
	Заведование отделами, отделениями	10%	Ежемесячно	Представление заместителя директора
	Методическая активность отделения и качество ведения документации (своевременность представления и полнота оформления планов, отчётов, протоколов, контрольной и иной информации)	до 20%	Ежемесячно	Представление заместителя директора, заведующего учебной частью
	Руководство творческим коллективом обучающихся	до 50%	Ежемесячно	Представление заместителя директора
	Наличие у творческого коллектива обучающихся звания «Образцовый»	до 50%	Ежемесячно	Представление заместителя директора

Работа с библиотечным фондом учреждения	до 50%	Ежемесячно	Представление заместителя директора
Работа с музейным фондом учреждения	до 50%	Ежемесячно	Представление заместителя директора
Концертмейстерам всех отделов, отделений	до 50%	Ежемесячно	Представление заместителя директора
Выполнение срочных и сложных работ (составление сценариев к учрежденческим мероприятиям, праздникам, концертам; подготовка видеопрезентаций, монтаж видеороликов, фильмов о деятельности учреждения и т.п.)	до 150%	Ежемесячно	Представление директора
Молодым специалистам со стажем работы до 3-х лет	15%	Ежемесячно	Представление специалиста по персоналу
Проверка письменных работ обучающихся преподавателями теоретических дисциплин	10%	Ежемесячно	Представление заместителя директора
Проведение фото и (или) видеосъемки творческих мероприятий (конкурсов, концертов, открытых уроков, лекций и т.п.)	20%	Ежемесячно	Представление заместителя директора, заведующего УВР
Изготовление дизайн-макетов печатной продукции: афиш, дипломов, буклетов, пригласительных билетов, открыток и т.п.	до 50%	Ежемесячно	Представление заместителя директора, заведующего УВР
Работа по эстетическому оформлению помещений и учебных аудиторий	до 80%	Ежемесячно	Представление заместителя директора, заведующего хозяйством

Оказание платных услуг	Привлечение контингента обучающихся на отделение платных услуг	до 100%	Единовременно	Представление заместителя директора
	Организация работы и документальное сопровождение отделения платных услуг	до 100%	Ежемесячно на период оказания платных услуг	Представление заместителя директора
Творческие достижения обучающихся	<b>Результативность участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (Приложение № 8 «Классификация конкурсов по признакам»)</b>			
	<u>Муниципальный уровень</u> Гран-При Диплом лауреата Диплом/грамота/дипломант/диплом лауреата за артистизм и т.д./сертификат	до 10% до 8% до 6%	Единовременно	Представление заместителя директора, заведующего учебной частью
	<u>Региональный уровень</u> Гран-При Диплом лауреата Диплом/грамота/дипломант/диплом лауреата за артистизм и т.д./сертификат	до 15% до 10% до 7%		
	<u>Международные (Всероссийские)</u> Гран-При Диплом лауреата Диплом/грамота/дипломант/диплом лауреата за артистизм и т.д./сертификат	до 20% до 15% до 10%		
<b>Результативность участия обучающихся в конкурсах и фестивалях общекультурной направленности (Приложение № 9 «Классификация конкурсов по признакам»)</b>				
	<u>Муниципальный уровень</u> Гран-При Диплом лауреата Диплом/грамота/дипломант/диплом лауреата за артистизм и т.д./сертификат	до 10% до 8% до 5%	Единовременно	Представление заместителя директора, заведующего учебной частью

	<u>Региональный уровень</u> Гран-При Диплом лауреата Диплом/грамота/дипломант/диплом лауреата за артистизм и т.д./сертификат  <u>Международные (Всероссийские)</u> Гран-При Диплом лауреата Диплом/грамота/дипломант/диплом лауреата за артистизм и т.д./сертификат	до 12% до 10% до 6%  до 15% до 12% до 8%		
Особый вклад в развитие культуры	Участие в реализации проектов «Стипендиаты»	до 100%	Единовременно	Представление директора
Премия по итогам работы (полугодие, учебный год)	Результативность работы в отчётном периоде	до 100%	Единовременно из средств экономии фонда оплаты труда	Представление заместителя директора, заведующего УВР

### Выплаты социального характера работникам учреждения

Виды выплат социального характера	Размеры выплат социального характера (% от должностного оклада, ставки)	Период выплат социального характера	Основания установления выплат социального характера
Материальная помощь к отпуску на оздоровление	до 100%	Единовременно	Представление директора
Материальная помощь на лечение при продолжительной болезни	до 100%	Единовременно	Представление директора, подтверждающие документы
Материальная помощь в связи с выходом на пенсию	до 100%	Единовременно	Представление директора, подтверждающие документы
Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителей, супруга (супруги), детей)	до 100%	Единовременно	Заявление работника
Материальная помощь в случае смерти работника	до 200%	Единовременно	Заявление близких родственников
Материальная помощь в связи с регистрацией брака (впервые)	до 100%	Единовременно	Представление директора, подтверждающие документы
Материальная помощь в связи с рождением ребёнка	до 100%	Единовременно	Представление директора, подтверждающие документы
Премии к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет)	до 100%	Единовременно	Представление директора, подтверждающие документы
Премии к профессиональному празднику	до 200%	Единовременно	Представление директора

Премия к юбилейным датам со дня создания образовательного учреждения (30 лет и далее каждые 5 лет)	до 100%	Единовременно	Представление директора, подтверждающие документы
Премии к праздничным датам	до 50%	Единовременно	Представление директора

### Классификация конкурсов по признакам

№ п/п	Конкурсы профессиональной направленности для обучающихся по предпрофессиональным и общеразвивающим общеобразовательным программам (свидетельства участия не рассматриваются)
1	Конкурсы профессиональной направленности, организованные органами управления культуры, министерствами культуры, профессиональными учебными заведениями культуры, методическими центрами и кабинетами. Целью конкурса является развитие и выявление одарённых учащихся определённой специализации
2	Конкурс имеет историю проведения, сложившуюся традицию и периодичность проведения. Наименование конкурса, как правило, связано со специализацией, именем выдающегося деятеля-мастера
3	Программные требования учитывают возраст конкурсанта, уровень профессиональной подготовки и статус образовательной организации, где обучается конкурсант
4	Установлено требование предоставления справки из учебного заведения и (или) заявки, подписанной руководителем образовательной организации; требование предоставления рекомендаций профессиональных деятелей
5	Уровень программных требований соответствует или превышает требования образовательной программы по специальности, классу (году) обучения, возрасту учащегося
6	Наличие нескольких конкурсных туров, включая отборочные туры по видеозаписи, онлайн-туры
7	Состав жюри узко-профессиональный, состоящий из нескольких членов жюри по одной специальности; включение в жюри ведущих специалистов из числа профессорско-преподавательского состава
8	Наличие мастер-классов членов жюри, круглых столов, подведения итогов
9	Наличие премиального фонда, указание размера и формы вознаграждения победителей
10	Количество лауреатов, дипломантов ограничено и чётко дифференцировано
11	Наличие или отсутствие организационного взноса
12	Расписание конкурса регламентирует условия участия, подготовки и репетиций конкурсантов



### Классификация конкурсов по признакам

№ п/п	Конкурсные и фестивальные мероприятия общекультурной направленности для обучающихся сверх контингента (эстетическое отделение, отделение платных дополнительных образовательных услуг)
1	Конкурсы организованы частными, коммерческими и некоммерческими организациями, фондами, туристическими фирмами и политическими движениями, не имеющими цели профессионального развития обучающихся, а способствующие творческому обмену, популяризации и т.п.
2	Конкурс имеет громкое и неопределённое широкое название (например, «Звездопад», «Таланты века», «Волна успеха», «Река талантов», «Рождественские звёзды» и т.п.). К участию приглашаются конкурсанты различных специализаций и направлений искусства
3	Конкурс проводится по разным направлениям искусства и творчества, имеет единообразные программные требования, не имеет ограничений требований к возрасту и уровню профессиональной подготовки обучающихся
4	Не установлены требования к подаче заявок (заявку может подать родитель, преподаватель, представитель ребёнка или иное, заинтересованное лицо)
5	Свободные требования к исполняемой программе с ограниченным временем выступления (например, два разнохарактерных произведения, время выступления - 10 мин.)
6	Отсутствие нескольких туров, либо предлагаются туры в отдалённом будущем; заочные конкурсы по видеозаписи
7	Состав жюри конкурса представительный и может варьироваться в разных регионах; в состав жюри включены известные широкому зрителю имена ТВ программ, ведущих шоу и пр.
8	Отсутствие мастер-классов, обсуждений результатов конкурса
9	Отсутствие премиального фонда, либо победителям предлагается в неопределённом будущем участие в следующем ранге конкурса на льготных или бесплатных условиях
10	Количество лауреатов, дипломантов, обладателей Гран-при, сертификатов и свидетельств не ограничено; имеют место предложения по выдаче дубликатов за дополнительную плату
11	Финансовые условия поощряют массовое участие и предусматривают бесплатное участие руководителей групп; предоставление скидок
12	Расписание конкурса предусматривает культурную туристическую программу; культурные и туристические мероприятия превалируют в общей программе