

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный по охране труда
МБОУДО «ДХШ»

Е.В. Каргова

«24» 04 2026 г.

Е.Н. Балак
04.2026 г. № 05



Положение

об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- распоряжением правительства Еврейской автономной области от 12.12.2025 № 519-рп «О некоторых вопросах установления системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования, расположенных на территории Еврейской автономной области»;

- постановлением мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области от 23.03.2026 № 211 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области».

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» (далее – МБОУДО «ДХШ»).

1.3. Введение системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, работникам МБОУДО «ДХШ» гарантируется выплата заработной платы с учётом величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного законодательством Российской Федерации.

1.4. Ставка заработной платы для преподавателей МБОУДО «ДХШ» является расчётной величиной для исчисления оплаты их труда и определяется путем умножения размера оклада на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

1.6. Заработная плата работников МБОУДО «ДХШ» (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая при изменении системы оплаты труда работников МБОУДО «ДХШ», не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам МБОУДО «ДХШ» до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников МБОУДО «ДХШ» и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок установления базовых окладов, базовых ставок заработной платы

2.1. Размеры окладов по должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих МБОУДО «ДХШ» устанавливаются локальными нормативными актами МБОУДО «ДХШ» в соответствии с размерами базовых окладов работников муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, утвержденными действующим муниципальным правовым актом.

В случае, если по должностям, профессиям, имеющимся в штате организации, предусмотренным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, муниципальными правовыми актами не утверждены размеры базовых окладов, размеры базовых окладов устанавливаются локальными нормативными актами МБОУДО «ДХШ» в фиксированном размере в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки в соответствии с размерами базовых окладов работников муниципальных учреждений дополнительного образования муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, утвержденными действующим муниципальным правовым актом, по аналогичным профессиональным квалификационным группам должностей.

2.2. Должностной оклад директора МБОУДО «ДХШ» утверждается муниципальным правовым актом, определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации, а также в зависимости от количества воспитанников в данных организациях.

Должностные оклады заместителей директора МБОУДО «ДХШ» устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУДО «ДХШ».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МБОУДО «ДХШ» и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этой организации (без учета заработной платы директора МБОУДО «ДХШ» и его заместителей) устанавливается муниципальным правовым актом в кратности от 1 до 5.

2.3. Должностной оклад директора МБОУДО «ДХШ» пересматривается в зависимости от численности учащихся, а также индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации.

3. Порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МБОУДО «ДХШ» установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты (надбавки) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- выплаты за работу в особых условиях;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты (надбавки) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за наставничество.

3.2. Выплаты работникам МБОУДО «ДХШ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в процентах к окладу (должностному окладу).

Установление выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата надбавки прекращается, если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным.

3.3. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

- работа с детьми ОВЗ (индивидуальная) – до 5%;
- работа с детьми ОВЗ (группы компенсирующей направленности, комбинированные группы) – до 4%;
- работа с детьми ОВЗ в общеразвивающих группах – до 3%

Перечень работников и конкретный размер выплаты за работу в особых условиях труда определяются работодателем в зависимости от степени и продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья. Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к ставке заработной платы.

3.4. Размер выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, определенной трудовым договором и сроки, на которые выплата устанавливается), определяются по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 151 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) производятся в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Еврейской автономной области, муниципальными правовыми актами городского округа.

3.6. Выплаты за наставничество осуществляются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются в размере 1200,0 (одна тысяча двести) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока и рассчитываются пропорционально фактически отработанному времени. В случае если работник занимает (замещает) менее одной ставки, размер выплаты за наставничество рассчитывается пропорционально занимаемой (замещаемой) ставке.

Размер выплаты за наставничество индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. В МБОУДО «ДХШ» установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за стаж работы;
- надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- доплата за звание;
- надбавка за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- премии (премиальные выплаты по итогам работы, единовременные премии при награждении и к профессиональным праздникам).

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности, направленных на оплату труда.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы носит обязательный характер, производится ежемесячно по результатам выполнения работниками организации установленных показателей и критериев эффективности.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается всем категориям работников организации.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится в фиксированном процентом отношении к ставке заработной платы и составляет:

- не более 10 процентов для преподавателей, заведующего хозяйством, уборщика служебных помещений;
- не более 40 процентов для заместителя директора.

Показатели эффективности
работы работников МБОУДО «ДХШ»
для определения размеров стимулирующих выплат

Целевой показатель деятельности		Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, % к ставке заработной платы
1. Преподаватели (основные дисциплины, специальные программы и предметы), муниципальное задание – 10%			
1.1. Соблюдение исполнительской дисциплины (выполнение служебных обязанностей)	Всего: по критериям: - без замечаний к выполнению служебных обязанностей; - при наличии 1 замечания к выполнению служебных обязанностей; - при наличии более 1 замечания к выполнению служебных обязанностей		5 5 3 0
1.2. Результативность участия учащихся в профильных конкурсах различного уровня	Всего: по критериям: - 4 и более победителей конкурсов - 3 победителя конкурсов - 2 победителя конкурсов - 1 победитель конкурсов - наличие сертифицированного участия		5 5 4 3 2 1
Целевой показатель деятельности	Критерии оценки деятельности		Размер надбавки, % к окладу
2. Уборщик служебных помещений – 10%			
2.1. Соблюдение исполнительской дисциплины (выполнение служебных обязанностей)	Всего: по критериям: - без замечаний к выполнению служебных обязанностей; - при наличии 1 замечания к выполнению служебных обязанностей; - при наличии более 1 замечания к выполнению служебных обязанностей		5 5 3 0
2.2. Сложность, напряженность	Ежемесячное проведение генеральной уборки (очистка чистящими средствами парт, стен, мольбертов)		5

таблица 1

3. Заведующий хозяйством – 10 %		
3.1. Соблюдение исполнительской дисциплины (выполнение служебных обязанностей)	Всего: по критериям: - без замечаний к выполнению служебных обязанностей; - при наличии 1 замечания к выполнению служебных обязанностей; - при наличии более 1 замечания к выполнению служебных обязанностей	5 5 3 0
3.2.Своевременное обеспечение работников учреждения оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний	2
3.3.Безаварийность и бесперебойность работы систем	Отсутствие сбоев в работе по причине нарушений со стороны работников МБОУДО «ДХШ»	3
4. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 40%		
4.1. Сохранность контингента	Всего: по критериям: При численности обучающихся не ниже установленной муниципальным заданием (с отклонением в пределах допустимого) При отклонении не более 10% При отклонении более 10% Ежемесячно	5 5 3 0 10
4.2. Подготовка и реализация внеучебных мероприятий (выставки, мастерские и пр.)		
4.3. Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчетности (информации), предоставляемой в структурные подразделения мэрии города по направлению деятельности	Всего: по критериям: - без замечаний к выполнению служебных обязанностей; - при наличии 1 замечания к выполнению служебных обязанностей; - при наличии более 1 замечания к выполнению служебных обязанностей	10 10 5 0
4.4. Результаты проверок, проведенных контрольно-надзорными органами, мэрией города в области учебно-воспитательной работы	Отсутствие нарушений в ходе проверок, проведенных контрольно-надзорными органами или учителем по вопросам в области учебно-воспитательной работы. В случае выявления нарушений в области учебно-воспитательной работы	5 0

8.4. Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, на официальном сайте МБОУДО «ДХШ», в социальных сетях	Не менее 8 публикаций ежемесячно	10
---	----------------------------------	----

Подведение итогов выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников организации производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУДО «ДХШ», действующей на основании положений принимаемого общим собранием МБОУДО «ДХШ» и утверждаемого Приказом директора МБОУДО «ДХШ».

4.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается преподавателям на основании приказа областной аттестационной комиссии в следующих размерах:

первая квалификационная категория – 4760,0 (четыре тысячи семьсот шестьдесят) рублей с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока; высшая квалификационная категория – 9520,0 (девять тысяч пятьсот двадцать) рублей с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока; педагог-наставник – 2380 (две тысячи триста восемьдесят) рублей с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока;

педагог-методист – 2380 (две тысячи триста восемьдесят) рублей с учётом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

В случае если у педагога имеется несколько категорий «высшая» и (или) «первая», выплата надбавки за наличие квалификационной категории производится по одному из оснований. Надбавки не суммируются.

В случае получения работником учреждения нескольких квалификационных категорий «педагог-наставник» и (или) «педагог-методист» выплата надбавки за наличие квалификационной категории производится по одному из оснований. Надбавки не суммируются.

В случае если у педагога имеется высшая квалификационная категория и (или) первая квалификационная категория, а также квалификационная категория «педагог-наставник» и (или) «педагог-методист», надбавки суммируются.

Размер надбавки за наличие квалификационной категории рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени, а также индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации. В случае если работник занимает (замещает) менее одной ставки,

размер надбавки за наличие квалификационной категории рассчитывается пропорционально занимаемой (замещаемой) ставке.

4.4. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам МБОУДО «ДХШ» в размере до 15 процентов ставки заработной платы в соответствии с таблицей 1 настоящего положения.

Размеры надбавки за стаж работы

Таблица 2

Стаж работы (полных лет)	Размер выплаты в процентах к ставке заработной платы
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 15 лет	10
15 и более лет	15

Надбавка за стаж работы начисляется на ставку заработной платы. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, надбавка за стаж работы начисляется на ставку заработной платы по основной работе.

В стаж, для определения размера надбавки, засчитывается:

- стаж работы в МБОУДО «ДХШ»;
- время работы в государственных и муниципальных организациях соответствующего профиля, независимо от подчинённости этих организаций.

4.5. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации среднего профессионального образования и высшего образования, и не имеющим стажа работы по специальности, устанавливается надбавка в следующих размерах:

- работникам, осуществляющим педагогическую деятельность – 15 процентов ставки заработной платы;

- работникам учреждений образования, кроме педагогических, трудоустроенным по полученной специальности после окончания учебного заведения, – 10 процентов ставки заработной платы.

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией на педагогическую должность, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательной организации со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и продолжавших указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

Срок действия статуса молодого специалиста приостанавливается, а впоследствии возобновляется в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы;
- обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения (не более трех лет);
- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста

трех лет;

- заключения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

4.6. Доплата за звание производится работникам, имеющим ученую степень, награжденным орденами и медалями Российской Федерации за заслуги в области культуры, искусства, просвещения, воспитании, развитии спорта, а также почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей экономики, названия которых начинаются со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и профессионализм», знаком отличия «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения», имеющим почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудным знаком Министерства культуры «За высокие достижения в культуре», при их соответствии профилю педагогической деятельности.

Размер доплаты за звание работникам составляет 4760,0 (четыре тысячи семьсот шестьдесят) рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

При наличии у работника организации нескольких званий надбавка за звание производится по одному из оснований, надбавки не суммируются.

Размер доплаты за звание рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени, а также индексируется одновременно с индексацией базовых окладов (базовых должностных окладов) работников организации на аналогичный процент индексации. В случае если работник занимает (замещает) менее одной ставки, размер доплаты за звание рассчитывается пропорционально занимаемой (замещаемой) ставке.

4.7. Надбавка за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, не носит обязательный характер, производится из экономии фонда оплаты труда в размере не более 5 процентов оклада в зависимости от сложности и объема работ. Конкретный размер надбавки устанавливается коллективным договором организации или иным нормативным актом организации по оплате труда работников.

К работе, не входящей в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанной с образовательным процессом, может относиться:

- выполнение работ по сопровождению функционирования официального сайта учреждения;
- выполнение кадровой работы;
- разрезной характер работы и другие.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником учредителя условий премирования.

4.9. Единовременные премии могут устанавливаться:

- при награждении государством награжденной Российской Федерации, ведомственной наградой Министерства просвещения Российской Федерации, почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, присвоении почетного звания, ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, награждении нагрудным знаком «Отличник просвещения», при наличии званий, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный» в размере не более 5748 (пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей;

- к профессиональному празднику (День работников дополнительного образования) в размере не более 5748 (пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей.

5. Порядок оплаты труда руководителей МБОУДО «ДХШ», их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Размер оклада директора МБОУДО «ДХШ», заместителя директора МБОУДО «ДХШ» (далее – руководители) определяется трудовым договором в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения.

5.2. К видам выплат стимулирующего характера руководителей МБОУДО «ДХШ» относятся:

- 1) выплаты (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) доплата за звание (за почетное звание, учёную степень, награжденный знак).

5.3. Размер и порядок начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям МБОУДО «ДХШ» устанавливаются муниципальным правовым актом городского округа. Размер и порядок начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора МБОУДО «ДХШ» устанавливаются в соответствии с размерами и порядком, установленными для директора МБОУДО «ДХШ».

Показатели эффективности
работы заместителя директора МБОУДО «ДХШ» по учебно-воспитательной работе
для определения размеров стимулирующих выплат

Таблица 3

Целевой показатель деятельности	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки, % к ставке заработной платы
1. Сохранность учебного контингента	Всего: по критериям: При численности обучающихся не ниже установленной муниципальным заданием (с отклонением в пределах допустимого) При отклонении не более 10% При отклонении более 10%	5 5 3 0
3. Подготовка и реализация внеучебных мероприятий (выставки, мастерские и пр.)	Ежемесячно	10
4. Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчетности (информации), предоставляемой в структурные подразделения мэрии города по направлению деятельности	Всего: по критериям: - без замечаний к выполнению служебных обязанностей; - при наличии 1 замечания к выполнению служебных обязанностей; - при наличии более 1 замечания к выполнению служебных обязанностей	10 10 5 0

4. Результаты проверок, проведенных контрольно-надзорными органами или учреждением по вопросам в области учебно-воспитательной работы. В случае выявления нарушений в области учебно-воспитательной работы	Отсутствие нарушений в ходе проверок, проведенных контрольно-надзорными органами или учреждением по вопросам в области учебно-воспитательной работы.	5
8.5. Освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, на официальном сайте МБОУДО «ДХШ», в социальных сетях	Не менее 8 публикаций ежемесячно	10 0

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы директору МБОУДО «ДХШ» не носят обязательный характер, производятся при наличии экономии фонда оплаты труда в порядке, определенном муниципальным правовым актом городского округа.

5.5. Доплата за звание руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам МБОУДО «ДХШ» устанавливается в соответствии с абзацем первым пункта 4.6. настоящего положения.

Размер доплаты за звание руководителям МБОУДО «ДХШ» составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада).

5.6. Решение о выплате стимулирующих выплат директору МБОУДО «ДХШ» принимается мэром города в соответствии с муниципальными правовыми актами городского округа.

5.7. Размеры стимулирующих выплат заместителям директора МБОУДО «ДХШ» не могут превышать размеры стимулирующих выплат, установленных директору МБОУДО «ДХШ».

5.8. Руководители МБОУДО «ДХШ» могут вести преподавательскую работу в том же образовательном учреждении, но не более 1,12 нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Оплата часов преподавательской деятельности директора МБОУДО «ДХШ», заместителя директора МБОУДО «ДХШ» производится с учётом компенсационных и стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением для преподавателей.

6. Иные вопросы оплаты труда

6.2. Работникам МБОУДО «ДХШ» в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в соответствии с муниципальными правовыми актами городского округа и настоящим Положением.

Виды, размеры и порядок
предоставления материальной помощи и иных выплат работникам
МБОУДО «ДХШ» представлены настоящего

Таблица 4

Вид выплаты	Размер выплаты, источник финансирования	Документы для получения	
материальная помощь работникам на потребление умерших близких родственников	10000 рублей, бюджетные средства	Заявление работника, свидетельство о смерти	Близкие родственники: мать, отец, жена, муж, дети
материальная помощь на потребление умерших работников	25000 рублей бюджетные средства	заявление родственников умерших работников, свидетельство о смерти	
единовременные денежные поощрения в связи с юбилейными датами преподавательскому составу и административно-управленческому персоналу	5000 рублей бюджетные средства	Приказ директора МБОУДО «ДХШ». Для директора МБОУДО «ДХШ» - согласно муниципальному нормативному акту	При выделении единовременного денежного поощрения считать начальной юбилейной датой пятидесятилетие со дня рождения и далее через каждые пять лет
техническому и обслуживающему персоналу –	в размере одного оклада, но не более 5000 рублей бюджетные средства		
единовременные денежные выплаты в связи с рождением ребенка	5000 рублей внебюджетные средства	Приказ директора МБОУДО «ДХШ»	
единовременные выплаты в связи с днем рождения работника	5000 рублей, внебюджетные средства	Приказ директора МБОУДО «ДХШ»	В случае юбилейной даты, выплаты суммируются

Виды, размеры и порядок выплаты материальной помощи руководителю организации устанавливаются муниципальным правовым актом мэрии города.