

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Дом детского творчества» г. Печора**

169600, Республика Коми, г. Печора, ул. М. Булгаковой, д. 11  
Тел./факс (82142) 3-08-04

Принято на общем собрании работников  
Протокол № 5 от 10.06.2025г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
Приказом № 99(2) от 18 июня 2025г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:  
0097965AE50B18A9A50299824F3E186F2A  
Владелец: Шиповалова Виктория  
Александровна Действителен: с 25.07.2024  
до 18.10.2025

Вступает в силу с 01 июля 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
«Об оплате труда»**

2025 г  
г. Печора

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25.06.2018 № 723 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора»
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МР «Печора»» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановлением администрации МР «Печора» от 21.09.2018 г. № 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»;
- Приказом Управления образования МР «Печора» № 423(2) от 23.04.2021 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций МР «Печора»;
- *Иными нормативными актами администрации муниципального района «Печора», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.*

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в муниципальном образовательном Учреждении (далее именуемая «Учреждение») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора образовательного Учреждения или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработка плата работников.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработка плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- оклад (должностной оклад, тарифная ставка) – размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается Работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата **фиксирована**, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счёт:
- субвенций, выделенных из Республиканского бюджета Республики Коми;
- средств местного бюджета МО МР «Печора»;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Учреждения, их повышений;

■ условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Учреждения;

1.6. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, Положение подлежит изменению.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств, выделенных из Республиканского бюджета Республики Коми и из бюджета МО МР «Печора».

1.8. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными директором школы.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ст.136 ТК РФ), **а именно 15 и 30 числа**. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, расчёт с сотрудниками учреждения производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы каждому работнику выдаётся расчётный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчётный месяц, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.11. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

1.12. Общий контроль над исчислением заработной платы и премированием работников школы осуществляется директором.

1.13. При приёме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.14. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

### 2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств школы, направляемых на заработную плату работников.

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}} + \text{ФОТ}_{\text{пв}}) \cdot \text{РК и СН, где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$  – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$  – фонд выплат компенсационного характера;

$\text{ФОТ}_{\text{св}}$  – фонд выплат стимулирующего характера;

$\text{ФОТ}_{\text{пв}}$  – фонд прочих выплат и доплат.

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$  рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 \cdot O_1 \cdot k_1 + n_2 \cdot O_2 \cdot k_2 + n_3 \cdot O_3 \cdot k_3 + \dots + n_n \cdot O_n \cdot k_n, \text{ где}$$

$n_1, n_2, n_3, \dots, n_n$  – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3, ... n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$O_1, O_2, O_3, \dots, O_n$  – размер должностного оклада по должности 1,2,3,… п согласно штатному расписанию (в соответствии с [приложением № 1 Перечень должностей и размеры должностных окладов, окладов \(ставок заработной платы, тарифных ставок\)](#));

$k_1, k_2, k_3, \dots, k_n$  – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3,… п согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утверждён в [приложении № 2 «Размеры повышения должностных окладов, окладов \(ставок заработной платы, тарифных ставок\) работникам Учреждения](#) в соответствии с Перечнем, установленным Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МР «Печора»» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности  $k$  равен 1,0.

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$  рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = D_1 + D_2 + D_3 + D_4, \text{ где}$$

$D_1$  - доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

$D_2$  - доплаты работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

$D_3$  - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника Учреждения;

$D_4$  - доплаты молодым специалистам учреждения образования.

$D_1, D_2, D_4$  определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт  $D_3$  производится следующим образом:

$$D_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + D_1 + D_2) \cdot \Sigma P_{\text{до}}, \text{ где}$$

$\Sigma P_{\text{до}}$  – размер доплат (в процентах), не входящих в прямые должностные обязанности работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в [Приложении №3 «Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения за выполнение работ не входящих в прямые должностные обязанности»](#) настоящего Положения и Постановления администрации муниципального района «Печора» №724 от 26.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

$\text{ФОТ}_{\text{св}}$  рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 20\% + H_{\text{вл}}, \text{ где}$$

$\geq 20\%$  - в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» и настоящим Положением.

Объём средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере не менее 20% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

$H_{\text{вл}}$  – объём средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счёт образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда Учреждения. ([Приложение № 4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям»](#))

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$  – сумма ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года исходя из фактической потребности. (п.3 [Приложения № 4 настоящего Положения](#))

## 2.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения.

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Учреждения, и определяются в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МР «Печора»» с измене-

ниями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке. Штатное расписание и тарификационный список Учреждения утверждаются директором школы, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников Учреждения.

Должностные оклады руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования изменяются на основании данных ГИС «Электронное образование» ежегодно в зависимости от численности обучающихся по состоянию на 01 сентября текущего учебного года.

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в [Приложении № 1](#) к настоящему Положению.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных учреждений образования, утвержденным в [Приложении № 2 «Размеры повышения должностных окладов, окладов \(ставок заработной платы, тарифных ставок\) работникам Учреждения»](#) в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МР «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учёта повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

2.2.3. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

### **2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Учреждения.**

2.3.1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения определяются в соответствии с Приложением N 1 к Постановлению администрации МР "Печора" от 21 сентября 2018 г. N 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»;

При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения (директора, заместителей директора) учитывается численность учащихся.

2.3.2. К должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, присвоенной по результатам аттестации ([Приложение № 2 Разметры повышения должностных окладов, окладов \(ставок заработной платы, тарифных ставок\) работникам Учреждения»](#)).

2.3.3. На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтверждённую документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.3.4. Директор Учреждения обеспечивает проверку документов об образовании педагогов, других работников, устанавливает им должностные оклады.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несёт директор Учреждения.

### **2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения в Учреждении.**

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотр-

ренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения регулируется Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность».

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливаются в соответствии с 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».

## **2.5. Компенсационные выплаты.**

2.5.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам Учреждения 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);
- 2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам Учреждения;
- 4) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5.2. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

2.5.2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере не менее 20% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, трудовым договором.

№№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	Не менее 35%
2.	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с перечнем работ, на которые устанавливаются доплаты, за неблагоприятные условия труда работникам, организациям и учреждений	(Приказ Гособразования ССР от 20.08.1990 г. № 5790)	До 24 %
3.	Другие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных		В соответствии с ТК РФ

2.5.2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности устанавливаются руководителем в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) в зависимости от объема работы по согласованию с представительным органом работников в соответствии с [Приложением №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности»](#) настоящего Положения.

2.5.2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии

(должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.5.2.4. Другие доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.3. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

2.5.3.1. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производят доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

#### 2.5.4. Доплаты молодым специалистам.

2.5.4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные Организации образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в организацию городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учёта выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.4.2. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в 2.5.4.3. и 2.5.4.4. настоящего.

2.5.4.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом

исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в 2.5.4.4. настоящего раздела.

2.5.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.5.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного организации

2.5.4.6. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 2.5.4.2.; 2.5.4.3.; 2.5.4.4. и 2.5.4.5. настоящего положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.5.5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

## **2.6. Стимулирующие выплаты.**

Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организаций устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Руководитель (директор)	До 200
2.	Заместитель руководителя (директора) Учреждения	До 180
3.	Другие работники	До 150

### **2.6.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы**

Размеры и основания для установления работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты работы определяются в соответствии с [Приложением № 4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты»](#). Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медицинской комиссии (выплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) до **20%** к должностному окладу (ставке заработной платы).

### **2.6.2. Надбавки за качество выполняемых работ**

Работникам Учреждение в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняе-

мых работ, в том числе:

1) работникам, награжденным **ведомственными наградами**, а также **имеющие почетные звания** - в размере до **5 процентов** к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждение. При наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов;

2) работникам за **качество выполняемых работ по иным основаниям**, в размере до **200 процентов** к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям должны быть прописаны в Протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Доплаты, а также их размер устанавливаются приказом руководителя Учреждение с учетом мнения представительного органа работников.

Основания для установления работникам Учреждения надбавок за качество выполняемых работ определяются в соответствии с [Приложением № 4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты»](#).

### 2.6.3. Надбавки за выслугу лет

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим учреждений образования, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.4 настоящего Положения

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных Организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных Организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной

платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

#### **2.6.4. Премиальные выплаты по итогам работы**

При премировании работников по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях различного уровня;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, особых поручений.

Поощрение премией руководителя производится на основании решения учредителя по представлению начальника Управления образования муниципального района «Печора».

Решение о поощрении премией остальных работников принимается руководителем, из средств фонда стимулирующих выплат и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премии могут выплачиваться работникам Учреждения по результатам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно **в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда** и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Размеры премиальных выплат на заседании комиссии по стимулирующим выплатам, определяются в соответствии с [Приложением № 4 п. 3](#) и не превышают суммарно у поощряемого **150** процентов, фиксируются в протоколах и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Руководителю Учреждения премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

- 1) проведение особо значимых мероприятий до 50%;
- 2) выполнение особо важных поручений Управления образования МР "Печора" и администрации МР "Печора" до 20%;
- 3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Управления образования муниципального района "Печора" с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, определяются приказом Управления образования муниципального района "Печора".

### **3. Сроки расчёта при увольнении.**

3.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

3.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, образовательная Учреждение обязано в указанный в пункте 3.1. срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных Организаций образования.**

Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

### **5. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя муниципального учреждения**

5.1. Руководителю, заместителю руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

-----  
Примечание:

<\*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается на 1,0 - для руководителя Учреждения, являющейся автономным учреждением.

5.2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

5.3. При расчёте среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учётом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счёт которых осуществляются данные выплаты.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управление образования муниципального района «Печора» в соответствии с утверждённым положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.

5.5. Управление образования муниципального района «Печора» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей учреждений к среднемесячной плате работников учреждений, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учётом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.

5.7. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Учреждения к среднемесячной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

5.8. Конкретные размеры надбавок руководителю Организации устанавливаются приказом начальника Управления образования на текущий учебный год с 01 сентября по 31 августа.

Размеры надбавок руководителям муниципальных организаций могут пересматриваться ежемесячно при наличии существенных изменений показателей, значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации или в случае недобросовестного исполнения руководителем своих обязанностей и нарушения требований законодательства.

На период временного исполнения обязанностей руководителя муниципальных образовательных организаций выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника Управления образования.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в порядке, не противоречащим трудовому законодательству.

**Перечень должностей и размеры должностных окладов,  
окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)**

## 1. Должности руководящих работников:

п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся		
		до 1000	от 1001 до 2000	от 2001 и более
1	2	3	4	5
1	Директор	10 630	11 345	<b>15 960</b>
2	Заместители директора	9 040	9 645	<b>13 565</b>

## 2. Должности педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Методист	12 989
2.	Педагог-организатор	12 707
3.	Педагог-психолог	12 989
4.	Педагог дополнительного образования	12 707
5.	Концертмейстер	12 707

## 3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Делопроизводитель	9 521
2.	Художник-оформитель	9 801
3.	Светооператор	10 269
4.	Заведующая костюмерной	11 424
5.	Культурорганизатор	11 424
6.	Электрик	9 895
7.	Специалист по ОТ	11 110
8.	Инженер - электроник	11 110

## 4. Общеотраслевые профессии рабочих:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1.	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования (3 разряд)	9 708
2.	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования (без разряда)	9 521
3.	Гардеробщик	9 339
4.	Уборщик служебных помещений	9 521
5.	Рабочий по уборке территории	9 521
6.	Звукотехник	10 269
7.	Костюмер	10 269

**Размеры повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Учреждения**

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам за наличие:	
	первой квалификационной категории	20
	высшей квалификационной категории	40
2	За работу в учреждении, расположенных в сельских населенных пунктах ( <a href="#">решение</a> Совета муниципального района от 23 мая 2006 г. N 3-30/422)	25

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

**Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности.**

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	<p>За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию</p> <p>(доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)</p>	до 15
2	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе.	до 10

**Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии и показатели результативности и качества труда</b>	<b>Максимальное количество %</b>	<b>Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)</b>
<b>1.</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	Директор		до 200
	Заместитель директора за сложность и напряженность работы		до 180
	Другие работники		до 150
	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>		
<b>1.1.</b>	<b>Педагог дополнительного образования</b>		
	1.Методическая работа: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Использование информационно-методического обеспечения (проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на уровне учреждения, города, РК);</li> <li>– Участие в выставках методической продукции, конкурсах профессионального мастерства, повышение профессионального мастерства на уровне учреждения, города, РК, РФ.</li> <li>– Работа в экспертных группах, советах, жюри, судейских коллегиях, методических объединениях;</li> <li>– Посещение собраний, совещаний при директоре, педагогов МО.</li> </ul> 2.Участие в мероприятиях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Учрежденческий уровень: <ul style="list-style-type: none"> <li>– за участие</li> <li>– за 2, 3 места</li> <li>– за 1 место, лауреат, дипломант</li> <li>– за коллективное (от 2-х до 5-ти чел.)</li> <li>– за командное (от 6 и более человек) <ul style="list-style-type: none"> <li>– Городской (муниципальный, межпоселенческий) уровень: <ul style="list-style-type: none"> <li>– за участие</li> <li>– за 2, 3 места</li> <li>– за 1 место, лауреата, дипломанта</li> <li>– за коллективное (от 2-х до 5-ти чел.)</li> <li>– за командное (от 6 и более человек) <ul style="list-style-type: none"> <li>– Республиканский уровень (очный): <ul style="list-style-type: none"> <li>– за участие</li> <li>– за 2, 3 места</li> <li>– за 1 место, лауреата, дипломанта</li> <li>– за коллективное (от 2-х до 5-ти чел.)</li> <li>– за командное (от 6 и более человек) <ul style="list-style-type: none"> <li>– Республиканский уровень (заочный): <ul style="list-style-type: none"> <li>– за участие</li> <li>– за 2, 3 места</li> <li>– за 1 место, лауреат, дипломант</li> <li>– за коллективное (от 2-х до 5-ти чел.)</li> <li>– за командное (от 6 и более человек) <ul style="list-style-type: none"> <li>– Уровень РФ, зона (очный):</li> </ul> </li> </ul> </li></ul>	до 40	
		до 100	
		до 30	
		до 20	
		до 10	
		до 15	
		до 20	
		до 25	
		до 30	
		до 15	До 150
		до 20	
		до 25	
		до 30	
		до 35	
		до 30	
		до 35	
		до 40	
		до 45	
		до 50	
		до 20	
		до 25	
		до 30	
		до 35	
		до 40	

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– за участие</li> <li>– за 2, 3 места</li> <li>– за 1 место, лауреата, дипломанта</li> <li>– за коллективное (от 2-х до 5-ти чел.)</li> <li>– за командное (от 6 и более человек) <ul style="list-style-type: none"> <li>– Уровень РФ, зона (заочный):</li> <li>– за участие</li> <li>– за 2, 3 места</li> <li>– за 1 место, лауреат, дипломант</li> <li>– за коллективное (от 2-х до 5-ти чел.)</li> <li>– за командное (от 6 и более человек) <ul style="list-style-type: none"> <li>– Международный уровень (очный):</li> <li>– за участие</li> <li>– за 2, 3 места</li> <li>– за 1 место, лауреата, дипломанта</li> <li>– за коллективное (от 2-х до 5-ти чел.)</li> <li>– за командное (от 6 и более человек). <ul style="list-style-type: none"> <li>– Международный уровень (заочный):</li> <li>– за участие</li> <li>– за 2, 3 места</li> <li>– за 1 место, лауреата, дипломанта</li> <li>– за коллективное (от 2-х до 5-ти чел.)</li> <li>– за командное (от 6 и более человек).</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- Получение Гран-при (учрежденческий, муниципальный, республиканский, российский).</li> <li>3. Работа в оздоровительном лагере с дневным пребыванием.</li> <li>4. Работа объединений в летний период со смешанным контингентом.</li> <li>5. <a href="#">Создание, разработка и обновление баз данных учреждения</a></li> <li>6. Общественная деятельность педагога дополнительного образования, связанная с педагогической деятельностью: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (напряженность труда, работу вне нагрузки при подготовке к мероприятиям различного уровня, волонтёрское движение, совместные проекты, акции, мероприятия с другими организациями, оформление выставок, изготовление реквизита, концертных костюмов к различным мероприятиям и т.п.).</li> </ul> </li> <li>7. Отсутствие грубых замечаний, предписаний со стороны проверяющих органов, контрольно-надзорных структур (<a href="#">по итогам проверки</a>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>до 35</li> <li>до 40</li> <li>до 45</li> <li>до 50</li> <li>до 60</li> <li>до 25</li> <li>до 30</li> <li>до 35</li> <li>до 40</li> <li>до 45</li> <li>до 40</li> <li>до 50</li> <li>до 60</li> <li>до 70</li> <li>до 80</li> <li>до 35</li> <li>до 40</li> <li>до 45</li> <li>до 50</li> <li>до 55</li> <li>до 70</li> <li>до 60</li> <li>до 60</li> <li>до 60</li> <li>до 50</li> <li>до 100</li> <li>до 50</li> </ul>	
1.2.	<p><b>Методист</b></p> <p>1. Уровень профессиональной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Введение статистического учета результатов работы (по направлению деятельности) и анализа результатов, содержания и опыта работы педагогических работников;</li> <li>– Наличие опубликованных методических разработок, рекомендаций, статей и т.д.</li> <li>– Методическое сопровождение образовательного процесса (помощь в разработке дополнительных образовательных программ);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>до 30</li> <li>до 30</li> <li>до 60</li> </ul>	<p>До 150</p>

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Установление и развитие социального партнерства с профильными Учреждениями;</li> <li>– Пропаганда методистом деятельности Учреждения, <b>объединения</b> в СМИ, ТВ, социальных сетях.</li> </ul> <p>2. Общественная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Работа в составе жюри, экспертных групп, судейских коллегий, аттестационных комиссий, комиссий на присуждение и подтверждение звания «Образцовый», авторских материалов, <b>рассмотрение кандидатур в составе комиссии на Республиканский конкурс дополнительного образования</b> и подобное.</li> </ul> <p>3. Результативность деятельности методиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Поощрение (дипломы, грамоты, благодарности);</li> <li>– Своевременная сдача документации в соответствии с требованиями к оформлению;</li> <li>– Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, выставках методической продукции и т.д.</li> </ul> <p>4. Функционирование системы портала ПФДО образовательной организации;</p> <p>5. Работа в оздоровительном лагере с дневным пребыванием.</p> <p>6. Дополнительная работа, не входящая в функциональные обязанности.</p> <p>7. Отсутствие грубых замечаний, предписаний со стороны проверяющих органов, контрольно-надзорных структур (<b>по итогам проверки</b>).</p>	<p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 40</p> <p>до 30</p> <p>до 10</p> <p>до 30</p> <p>до 60</p> <p>до 60</p> <p>до 100</p> <p>до 70</p>	
1.3.	<b>Педагог-организатор</b>		
	<p>1. Методическая работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия (компьютерные презентации, видеоролики, видеозаставки, слайд-шоу), использование ИКТ;</li> <li>– Результативность участия в социальных проектах, акциях и т.д.</li> </ul> <p>2. Общественная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Участие в работе советов, комиссий, жюри, оргкомитета;</li> <li>– Распространение педагогического опыта (участие в педсоветах, МО, семинарах, мастер-классах, работа со СМИ).</li> </ul> <p>3. Работа в оздоровительном лагере с дневным пребыванием.</p> <p>4. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (<b>работа вне нагрузки при подготовке мероприятий, напряженность труда и т.п.</b>).</p> <p>5. Отсутствие грубых замечаний, предписаний со стороны проверяющих органов, контрольно-надзорных структур (<b>по итогам проверки</b>).</p>	<p>до 40</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 60</p> <p>до 100</p> <p>до 70</p>	До 150
1.4	<b>Педагог-психолог</b>		
	<p>1. Востребованность услуг участниками образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Проведение психодиагностического сопровождения образовательного процесса (диагностика, мониторинг);</li> <li>– Взаимодействие с администрацией, педагогами дополнительного образования, методистами;</li> <li>– Результативность деятельности (изменение ситуации,</li> </ul>	<p>до 30</p> <p>до 20</p> <p>до 50</p>	

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	<p>положительные отзывы);</p> <p>2. Профилактическое и здоровье сберегающее сопровождение образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сохранение и укрепление здоровья учащихся, проведение профилактической работы (Консультативная работа с учащимися, психологическое просвещение участников образовательного процесса).</li> </ul> <p>3. Результативность участия педагога-психолога в методической и инновационной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на уровне (учреждения, города, РК, РФ);</li> <li>– Выступления на педагогических советах, конференциях, ГМО, семинарах;</li> <li>– Наличие опубликованных методических разработок, рекомендаций и т.д.</li> </ul> <p>4. Общественная деятельность педагога-психолога:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Участие в работе педагогических советов, совещаний, МО, совещаний при директоре, жюри, комиссий, рабочих группах и т.д.</li> </ul> <p>5. Работа в оздоровительном лагере с дневным пребыванием.</p> <p>6. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.</p> <p>7. Отсутствие грубых замечаний, предписаний со стороны проверяющих органов, контрольно-надзорных структур (по итогам проверки).</p>	<p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 60</p> <p>до 70</p> <p>до 70</p>	<p>До 150</p>
1.5.	<b>Культорганизатор:</b>		
	<p>1.Напряженность труда при подготовке к концертным и конкурсным мероприятиям;</p> <p>2.Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (плановых и внеплановых);</p> <p>3. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.</p> <p>4.Участие в работе советов, комиссий, жюри, оргкомитета;</p> <p>5.Отсутствие грубых замечаний, предписаний со стороны проверяющих органов, контрольно-надзорных структур (по итогам проверки).</p>	<p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 70</p> <p>до 20</p> <p>до 70</p>	<p>До 150</p>
1.6.	<b>Инженер - электроник</b>		
	<p>1. Функционирование системы портала ПФДО образовательной организации;</p> <p>2. Сохранность компьютерного оборудования;</p> <p>3. Своевременное заполнение и формирование счетов, заявлений, согласие на обработку перс. Данных. Размещение образовательных программ.</p> <p>4. Отсутствие жалоб на работу инженера-программиста.</p>	<p>до 40</p> <p>до 30</p> <p>до 50</p> <p>до 30</p>	<p>До 150</p>
1.7.	<b>Специалист по охране труда</b>	<p>до 40</p> <p>до 40</p> <p>до 20</p> <p>до 70</p>	<p>До 150</p>

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	(по итогам проверки).		
1.8.	<b>Секретарь (делопроизводитель)</b>		
	<p>1. Оказание помощи в организации и проведении массовых мероприятий, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Подготовка слайд-шоу, презентаций, клипов, фото, распечатка сценариев, репертуарных планов и т.д.;</li> <li>– Исполнение функций оператора, работа с компьютером на мероприятиях, мультимедиа</li> </ul> <p>2. Работа в общественной жизни учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Работа в советах, комиссиях, жюри, судейских коллегиях.</li> </ul> <p>3. Работа с использованием различных программ, работа с электронной почтой,</p> <p>4. Ведение официального сайта Учреждения.</p> <p>5. Выполнение срочных, особо важных заданий и работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Качественное и оперативное выполнение заданий при подготовке к учрежденческим, муниципальным, республиканским, российским мероприятиям.</li> </ul> <p>6. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.</p> <p>7. Высокая исполнительская дисциплина</p> <p>8. Отсутствие грубых замечаний, предписаний со стороны проверяющих органов, контрольно-надзорных структур (по итогам проверки).</p>	<p>до 40</p> <p>до 30</p> <p>до 20</p> <p>до 40</p> <p>до 70</p> <p>до 50</p> <p>до 70</p> <p>до 50</p> <p>до 70</p>	До 150
1.9.	<b>Художник-оформитель</b>		
	<p>1. Эффективность и интенсивность труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Напряженность труда при подготовке к концертным и конкурсным мероприятиям;</li> <li>– Сложность при оформлении сцены, декораций, стендов и т.д.</li> </ul> <p>2. Высокая исполнительская дисциплина.</p> <p>3. Соблюдение ТБ и ПБ при работе с легковоспламеняющимися материалами</p>	<p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 40</p> <p>до 40</p>	До 150
1.10.	<b>Звукотехник</b>		
	<p>1. Сложность и напряжённость труда при проведении муниципальных и учрежденческих мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Качественный уровень подготовки музыкального материала, фонограмм для педагогов дополнительного образования, методистов, педагога-организатора;</li> <li>– Проведение дополнительных репетиций.</li> <li>– Звуковое оформление мероприятий по заявке заказчика;</li> <li>– Наличие и пополнение фонда музыкальных произведений (народных, классических, эстрадных), театральных шумов, технических музыкальных подборок;</li> <li>– Подбор звуковых вариантов по сценарию с разных источников (сеть Интернет).</li> </ul> <p>2. Эффективность труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Интенсивность, связанная с подготовкой и проведением массовых мероприятий.</li> </ul>	<p>до 40</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 20</p> <p>до 40</p>	До 150
1.11.	<b>Светооператор</b>		

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	1. Сложность и напряженность труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (плановых и внеплановых);</li> <li>– Проведение дополнительных репетиций;</li> <li>– Световое оформление мероприятий по заявке заказчика;</li> <li>– Подбор световых вариантов по сценарию.</li> </ul> 2. Эффективность труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Интенсивность, связанная с подготовкой и проведением массовых мероприятий;</li> <li>– Большое количество мероприятий в текущем месяце.</li> </ul>	до 30 до 30 до 30 до 20 до 50 до 40	До 150
1.12.	<b>Заведующая костюмерной</b>		
	1. Сложность и напряженность труда при подготовке к мероприятиям: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Российским и международным</li> <li>– Муниципальным</li> <li>– Учрежденческим</li> </ul> 2. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Составление эскизов и изготовление выкроек</li> <li>– Раскрой и подготовка к примерке 10 и больше костюмов</li> <li>– Оперативность выполнения заданий и срочных поручений</li> <li>– Стабильно высокие показатели результативности и творческие достижения.</li> </ul>	до 50 до 40 до 30 до 30 до 30 до 30	До 150
1.13.	<b>Костюмер</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Своевременный ремонт, уход и хранение концертных костюмов</li> <li>– Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний)</li> <li>– Выполнение требований ОТ и ТБ</li> <li>– Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.</li> </ul>	до 40 до 20 до 20 до 70	До 150
1.14.	1. Высокая эффективность обслуживания зданий; 2. Обеспечение бесперебойной работы осветительной и электрической сети на объектах ДДТ; 3. Отсутствие нарушений требований охраны труда и правил эксплуатации электроустановок. 4. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 50 до 40 до 40 до 70	До 150
1.15.	<b>Технический персонал</b> 1. Сложность и напряженность труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Срочное принятие мер при аварийной ситуации;</li> <li>– Устранение аварийной ситуации;</li> <li>– Сохранность зданий, помещений, имущества;</li> <li>– Дополнительный, интенсивный объем работы (работа ЛОЛ, карантин, осенне-весенний сезон и т.д.);</li> <li>– Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации в Учреждении и на территории;</li> <li>– Содержание территории, помещений в соответствии с</li> </ul>	до 30 до 50 до 20 до 50 до 50 до 50	До 150

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	требованиями СанПиН. 3. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	до 100	
2	<b>Качество выполняемых работ</b>		
	Работникам за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения)		до 5
	Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы Коми ССР", "Заслуженный учитель школы Коми АССР", "Заслуженный работник Республики Коми" и другие почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)		5 <*>
	Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и "Народный художник Республики Коми" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников		5 <**>

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)		
	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный тренер РСФСР", "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР", "Мастер спорта России", "Гроссмейстер России" (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)		5 <**>
	Наличие у работника наград министерств и ведомств Российской Федерации (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения)		10
2.1	<b>Педагог дополнительного образования</b>		
	1. Высокий уровень сохранности контингента. 2. Высокий уровень освоения дополнительных программ 3. Воспитательная деятельность в объединении: – Вовлечение родителей в работу объединения совместно с учащимися (Учреждение и проведение совместных мероприятий, коллективная творческая деятельность, семейные гостиные, проекты совместной деятельности, обучающие мастер-классы, творческие мастерские для родителей и тому подобное). 4. Работа с учащимися различных категорий: – Работа с детьми «Группы риска» (Дети, состоящие на учете КПДН, ОПДН (с нарушениями в поведенческой сфере), Дети из малообеспеченных и многодетных семей, Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей (социальный фактор); – Дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды. 5. Наличие звания «Образцовый детский коллектив». 6. Использование в образовательном процессе современных педагогических технологий, методов, приемов (здоровьесберегающие, ИКТ-технологии, портфолио, проектная деятельность, исследовательская деятельность). 7. Поощрение: – Наличие наград, благодарностей в приказах.	до 30 до 30 до 30  до 70  до 70 до 30 до 20  до 30	До 200
2.2	<b>Методист</b>		
	1. Повышение качества образовательного процесса: – Наличие методической продукции, разработанной методистом или совместно с педагогом; – Обобщение и распространение передового	до 30	

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– педагогического опыта;</li> <li>– Участие в организации и проведении творческих и педагогических мастерских, учебно-методических семинарах, мастер-классах, круглых столах, массовых мероприятий;</li> <li>– Применение в работе современных технологий;</li> <li>– Методическое сопровождение образовательного процесса (в проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, конференций, аттестации и др. форм.</li> </ul>	до 30 до 50 до 30 до 50	До 200
	2. Самообразование и повышение квалификации: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Оценка результатов повышения квалификации, план самообразования, проблемы и пути их решения</li> </ul>	до 40	
2.3	<b>Педагог-организатор</b>		
	1. Воспитательная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Системность и разнообразие форм воспитательной работы по программам;</li> <li>– Удовлетворенность потребителей услуг качеством организации и проведения массовых мероприятий различного уровня (положительные отзывы).</li> <li>– Работа в творческом объединении, привлечение учащихся, привлечение и участие родителей.</li> <li>– Большой объем работы в каникулярное время (работа оздоровительных лагерей, мастер-классов).</li> </ul> 2. Наличие поощрений за профессиональные достижения и общественное признание профессиональной деятельности. 3. Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 40 до 30 до 50 до 50 до 30 до 20	До 200
2.4	<b>Педагог-психолог</b>		
	1. Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Наличие и использование коррекционно-развивающих программ, методик;</li> <li>– Количество проведенных диагностических обследований и качество их проведения.</li> </ul> 2. Использование современных методик, ИКТ: использование мультимедийных презентаций, цифровые ресурсы, Интернет-ресурсы. 3. Ведение деловой документации, не предусмотренной должностными обязанностями. 4. Поощрения: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Награды (благодарности, грамоты, дипломы).</li> </ul> 4. Отсутствие жалоб родителей за период, в т.ч. устных. 5. Методическое оснащение кабинета: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Санитарное состояние, наличие стендовой информации, методической и дополнительной специализированной литературой</li> </ul> 6. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 40 до 30 до 30 до 40 до 20 до 20 до 30 до 30	До 200
2.5.	<b>Культурорганизатор</b>		
	1. Работа в творческом объединении, привлечение учащихся, привлечение и участие родителей;	до 40	

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	2. Использование современных методик, ИКТ технологии; 3. Участие в организации и проведении творческих и педагогических мастерских, учебно-методических семинарах, мастер-классах, круглых столах, массовых мероприятий; 4. Знание методики организации массовых мероприятий, работа с разнообразными источниками информации. 5. Качественное художественное оформление мероприятий (креативность, новшество), музыкальное сопровождение, техническое оснащение. 6. Высокий уровень исполнительской дисциплины 7. Отсутствие жалоб и нареканий.	до 30 до 50 до 30 до 40 до 30 до 20	До 200
2.5.	<b>Инженер - электроник</b>		
	1. Бесперебойное функционирование системы портала ПФДО; ежедневное содержание системы в рабочем состоянии 2. Качественное оформление счетов по оплате услуг по ПФДО; 3. Отсутствие задолженности по оплате труда работникам, занятых организацией занятий за счет средств ПФДО; 4. Своевременное выполнение осуществления перевода детей, в группу последовательно идущего модуля программы; 5. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 30 до 30 до 40 до 30 до 70	До 200
2.6.	<b>Специалист по охране труда</b>		
	1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства по охране труда; 2. Проведение в отношении всех без исключения должностей работников специальной оценки условий труда; 3. Отсутствие случаев производственного травматизма; 4. Наличие актуальных инструкций, планов и локальных нормативных актов; 5. Обеспечение техники безопасности в ДДТ при проведении ремонтных, строительных работ. 6. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 30 до 70 до 30 до 30 до 40 до 70	До 200
2.7.	<b>Секретарь (делопроизводитель)</b>		
	1. Содержание документации в соответствии с номенклатурой дел: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Качественный уровень документации;</li> <li>– Своевременное оформление документов в т.ч. по архиву;</li> <li>– Учёт и контроль за исполнением.</li> </ul> 2. Выполнение функции курьера: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Своевременная доставка документации в УО МР «Печора» и др. учреждения, организации.</li> </ul> 3. Выполнение деловых бумаг, в том числе подготовка их к для вышестоящих инстанций (по запросам): <ul style="list-style-type: none"> <li>– Оперативность исполнения, отсутствие ошибок, своевременная отправка.</li> </ul>	до 30 до 30 до 30 до 30 до 40 до 30	До 200

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	4. Уровень этики общения с участниками образовательного процесса: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Высокий уровень общения, отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций.</li> </ul>	до 30	
2.8.	<b>Художник-оформитель</b>		
	1. Качество выполняемой работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Оперативность, своевременность выполнения работы (афиши, буклеты, стендовый материал и т.д.);</li> <li>– Выполнение заявок, заданий к массовым и текущим мероприятиям;</li> <li>– Использование компьютерной и оргтехники, работа в различных программах</li> <li>– Качественное выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей</li> <li>– Отсутствие жалоб и нареканий</li> </ul>	до 30 до 50 до 30 до 70 до 20	До 200
2.9.	<b>Звукотехник</b>		
	1. Качество выполняемой работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Оперативность и качество выполнения заявок;</li> <li>– Высокий уровень звукового и светового оформления мероприятий;</li> <li>– Содержание и профилактическая работа по предупреждению сбоев в работе аппаратуры.</li> <li>– Качественное выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей</li> <li>– Отсутствие жалоб и нареканий</li> </ul>	до 40 до 30 до 40 до 70 до 20	До 200
2.10.	<b>Светооператор</b>		
	1. Качественный уровень выполняемой работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Оперативность и качество выполнения заявок, в том числе внеплановых;</li> <li>– Высокий уровень светового оформления мероприятий;</li> <li>– Содержание, световой аппаратуры в хорошем рабочем состоянии.</li> <li>– Работа не входящая в круг должностных обязанностей.</li> </ul>	до 50 до 40 до 40 до 70	До 200
2.11.	<b>Заведующая костюмерной</b>		
	1. Хранение, учет и содержание мягкого инвентаря: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Соответствие количества наличия, а также выдачи-приемки костюмов записям в журнале учета.</li> <li>– Своевременное списание и отчетность.</li> <li>– Хранение и содержание костюмов, рабочего инвентаря отвечающего всем нормам и требованиям пожарной безопасности и требованиям СанПин.</li> </ul> 2. Выполнение объемов работ, превышающих установленный объем в сжатые сроки 3. Отсутствие жалоб и нареканий	до 30 до 40 до 40 до 70 до 20	До 200
2.12.	<b>Костюмер</b>		
	1. Сложность и напряженность труда: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Образцовое содержание и пополнение костюмного фонда. Своевременный ремонт, уход и хранение концертных костюмов, реквизита согласно санитарным правилам;</li> <li>– Участие в изготовлении реквизита и декораций для</li> </ul>	до 50 до 30	До 200

№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Максимальное количество %	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	мероприятий; <ul style="list-style-type: none"> <li>– Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний)</li> <li>– Качественный уровень пошива большого количества концертных костюмов</li> <li>– Выполнение работ по подбору и закупки тканей, фурнитуры и оборудования для пошива и изготовления костюмов.</li> </ul>	до 20 до 70 до 30	
2.13.	<b>Электрик</b>		
	1. Повышенные объемы выполняемых работ; 2. Выполнение объемов работ, превышающих установленный объем в сжатые сроки. 3. Проведение аварийного ремонта и технического обслуживания электрооборудования. 4. Дополнительная работа, не входящая в функциональные обязанности	до 50 до 50 до 50 до 70	До 200
2.14.	<b>Технический персонал</b>		
	1. Качественный уровень выполняемой работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Обеспечение качественной, своевременной уборки закрепленных помещений, территории, обслуживание учащихся, посетителей, содержание зданий в соответствии с нормами СанПин.</li> <li>– Сохранение рабочего инвентаря, инструментов и оборудования.</li> <li>– Проведение внеплановых генеральных уборок.</li> <li>– Качественное выполнение разовых поручений.</li> <li>– Отсутствие жалоб, взысканий.</li> </ul>	до 50 до 30 до 50 до 50 до 20	До 200
2.15.	За качество выполняемых работ по иным основаниям		До 200
3	<b>Премиальные выплаты по итогам работы</b>		
3.1	Высокие достижения в труде и большой личный вклад в реализацию проектов учреждения		До 100
3.2	Улучшение условий труда, техники безопасности		До 50
3.3	Привлечение дополнительных источников финансирования уставной деятельности Учреждения в виде грантов		До 50
3.4	Распространение передового педагогического опыта (публикация в методических и научных журналах конспектов уроков, методических разработок, авторефератов и т.п. трудов) <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный уровень</li> <li>- республиканский уровень</li> <li>- всероссийский уровень</li> </ul>		<b>Очно</b> <b>Заочно</b> До 30      до 15 До 40      до 20 До 50      до 25
3.5	Учреждение работы по созданию положительного имиджа Учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка и публикация статей в печатные издания МР «Печора» и РК, интервью;</li> <li>- сотрудничество с телекомпаниями МР «Печора» и РК;</li> <li>- проведение открытых мероприятий с привлечением родителей и муниципальной общественности;</li> <li>- активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году и др.</li> </ul>		До 30

Примечания:

<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета.

<\*\*> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов