

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ВОРКУТА»  
Муниципальное учреждение дополнительного образования  
«Дворец творчества детей и молодежи» г.Воркуты  
«ВОРКУТА» КАР КЫТШЛОН МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЮКОНСА АДМИНИСТРАЦИЯ  
«Челядьлы да том йӧзлы творчество двореч» челядьлы солтӧд тӧдӧмлун сетан Воркута карса муниципальной велӧдан учреждение  
169900, Республика Коми г. Воркута, ул. Ленина, д. 47  
Тел. (82151) 3-68-15, факс: 5 77 18 E-mail: vorkuta\_dtdm@mail.ru

***СОГЛАСОВАНО***

Профсоюзным комитетом

Протокол № 6

от "26" ноября 2015 г.

***УТВЕРЖДЕНО***

приказом директора

"28" ноября 2015 г.

№ 1248

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда

(новая редакция)

**2015**  
**г. Воркута**

## І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений администрации МО ГО «Воркута»,
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 02.10.2014 № 1656 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений администрации МО ГО «Воркута»,
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 16.10.2014 № 1820 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 12.11.2015 № 1932 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 30.06.2014 №1039 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства МО ГО «Воркута»,
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 02.11.2012 № 2425 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений здравоохранения МО ГО «Воркута»,
- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 26.04.2013 № 1774 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 02.11.2012. № 2425 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений здравоохранения МО ГО «Воркута»,
- Иными нормативными актами администрации МО ГО «Воркута», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда и предусматривает систему оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» г. Воркуты: размеры окладов (должностных окладов), размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы), доплаты и надбавки компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные выплаты.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» г. Воркуты (далее именуемого «Учреждение») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора Учреждения или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утверждаемыми приказом директора Учреждения. Педагогическим работникам должностной оклад устанавливается в зависимости от требований к уровню образования, квалификации и стажу работы по специальности.

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 отдельно по каждой из должностей.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (и размера минимальной заработной платы в Республике Коми, установленного республиканским соглашением о минимальной заработной плате в соответствии (со ст. 133.1. Трудового кодекса РФ).

Размер должностного оклада директора устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с приложением № 1, утвержденным Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 16.10.2014 года № 1820 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 21 мая 2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» и утверждается приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Воркута».

1.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме или по заявлению работника перечисляется на пластиковые карточки банка. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число текущего месяца). Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с сотрудниками Учреждения производится накануне этого дня. (ч.8 ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок (Приложение 3), содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, иных суммах начисленных работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально и под роспись в соответствующем журнале.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городского округа «Воркута» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников Учреждения осуществляет директор Учреждения. Непосредственную ответственность за правильность начисления и своевременную выдачу заработной платы работникам несет главный бухгалтер МУ «Межотраслевой централизованной бухгалтерии».

1.8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с данным Положением.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом 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.

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

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}} + \text{ФОТ}_{\text{св}} + \text{ФОТ}_{\text{нв}}) * PK \text{ и } CH, \text{ где}$$

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

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n1 * O * k1 + n2 * O * k2 + n3 * O * k3 + \dots, \text{ где}$$

$n1, n2, n3$ – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$O$  – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$k1, k2, k3$ – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4, \text{ где}$$

$Д1$  - доплаты работникам Учреждения за работу в ночное время и праздничные дни;

$Д2$  - доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда;

$Д3$  - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника Учреждения;

$Д4$  - доплаты молодым специалистам Учреждения.

$Д1, Д2, Д4$  определяются исходя из фактической потребности.

Расчет  $Д3$  производится следующим образом:

$$Д3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д1 + Д2) * P_{\text{до}}, \text{ где}$$

$P_{\text{до}}$  – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников Учреждения, устанавливается в соответствии с размером, определенным приложением № 9 постановления администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;

$P_{\text{до}}$  равен 17%.

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

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

$\geq 20\%$  - в соответствии приложением № 9 постановления администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»; объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов; для рабочих – в размере 30% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок

заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера в соответствии приложением № 3 постановления администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;  
*Нвл* - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

## **2.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

### **2.2.1. Размеры должностных окладов**

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 МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений администрации МО ГО «Воркута»,

- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 02.10.2014 № 1656 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений администрации МО ГО «Воркута»,

- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»

- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 16.10.2014 № 1820 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;

- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 12.11.2015 № 1932 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»

- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»

- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 30.06.2014 №1039 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства МО ГО «Воркута»,

- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 02.11.2012 № 2425 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений здравоохранения МО ГО «Воркута»,

- Постановлением администрации МО ГО «Воркута» от 26.04.2013 № 1774 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации МО ГО «Воркута» от 02.11.2012. № 2425 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений здравоохранения МО ГО «Воркута»,

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов работникам Учреждения, должностные оклады, по которым не определены Единой тарифной сетки по оплате труда работников определяются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 02.10.2014 № 1656 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа «Воркута» от 16.04.2012 № 448 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Воркута»

### **2.2.2. Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы)**

Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования, утвержденным в приложении №2 от 21.05.2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

№№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	<p>Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, 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» союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	10
2	<p>Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", 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 образовательного учреждения, а педагогических работников учреждений образования - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	10
3	<p>Руководителям и педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР»,</p>	10

	«Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», "Мастер спорта России", "Гроссмейстер России" (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
4	Педагогическим работникам за наличие: второй квалификационной категории первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	5 20 30

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) производится только по одному основанию, указанному в позициях 1-4 Перечня, на основании письменного заявления работника.

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

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

Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 60%, 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».

### **2.2.3. Порядок установления должностных окладов руководящим и педагогическим работникам Учреждения.**

При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения (*директора, заместителей директора, заведующего отделом (сектором)*) учитывается группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями, а также квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации (для заведующего отделом (сектором)).

По должностям заведующего отделом (сектором) Учреждения применяется следующий механизм установления должностного оклада:

- 1) при истечении срока действия установленной по результатам аттестационной квалификационной категории должностной оклад устанавливается в максимальном размере по данной должности по соответствующей группе по оплате труда;
- 2) по вновь принимаемым работникам на данные должности должностной оклад устанавливается в максимальном размере по данным должностям по соответствующей группе по оплате труда.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от их квалификационного уровня.

На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной

специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

Для педагогических работников, имеющих высшую (первую) квалификационную категорию по основной должности, в том числе, работающих на условиях совместительства или выполняющих педагогическую работу в Учреждении без занятия штатной должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) профили деятельности (педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования) должностной оклад сохраняется с учетом имеющейся у них по основной должности квалификационной категории.

При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, не зависимо от причин ее оставления, и выполнения педагогической работы работниками других отраслей (культуры, спорта и др.) за работником сохраняется должностной оклад по действующей квалификационной категории в течении всего срока ее действия.

Победителям (лауреатам) республиканских конкурсов профессионального мастерства в год предшествующий аттестации или в год прохождения аттестации на основании представления документов устанавливается должностной оклад по соответствующий высшей квалификационной категории.

Педагогическим работникам, приступившим к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется должностной оклад, с учетом имевшейся у них квалификационной категории, на период до одного года.

#### **2.2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения**

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 учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

#### **2.2.5. Выплаты компенсационного характера**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам Учреждения образования за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 4) доплаты молодым специалистам Учреждения.



2. Доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам (ставкам заработной платы). Доплаты работникам учреждения за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, за время фактической занятости в таких условиях в размере 4% к должностным окладам (ставкам заработной платы).

4. Доплаты работникам Учреждения за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы)
1	За обслуживание вычислительной техники педагогу, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер, при условии отсутствия в штатном расписании должности лаборанта, техника, инженера (по вычислительной технике)	до 5
2	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами в образовательных учреждениях дополнительного образования детей Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения	до 10
3	За руководство методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
4	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму. Доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора(ОБЖ, допризывной подготовки)	до 10

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их действия устанавливаются приказом руководителя Учреждения в зависимости от объема работы по согласованию с представительным органом работников.

5. Молодым специалистам для назначения доплат, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

- имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании – 25% ;
- имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием – 30% ;

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование.

Доплата устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:

1) доплата молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливается с момента трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае считается дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2 настоящего раздела;

2) молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора 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 с момента трудоустройства в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов;

3) молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Учреждении (при наличии соответствующей записи в трудовой книжке) и продолжавшим работу в Учреждении в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с момента окончания образовательного учреждения.

6. За совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности), увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня – в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемому между работником и Учреждением трудового договора. При установлении указанной доплаты необходимо учитывать содержание и (или) объем дополнительной работы.

7. Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час работы.

По желанию работника (изложенном в документе, подтверждающем согласие на привлечение к сверхурочной работе, или в заявлении) сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового Кодекса РФ).

8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, установленных работнику Учреждения.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день (изложенному в документе, подтверждающем согласие на привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день, или в заявлении), ему может быть предоставлен другой день отдыха (отгул), пропорционально времени, отработанному сверхурочно. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 152 Трудового Кодекса РФ).

9. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине Учреждения оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Учреждения и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

10. Оплата труда работникам, направляемым в служебную командировку, производится согласно ст.167 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922.

12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

### **2.2.6. Выплаты стимулирующего характера**

Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в следующих размерах:

№№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу
1	Директор Учреждения	До 200
2	Заместитель директора Учреждения	До 180
3	Другие работники	До 150

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда Учреждения.

2. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки за качество выполняемых работ в следующих размерах:

№№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке зароботной платы)
1	Работникам Учреждения, награжденным ведомственными наградами: почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» и Почетной грамотой Федерального агентства по физической культуре и спорту, медалью К.Д.Ушинского, нагрудным знаком «Почетный работник народного образования РФ», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования РФ», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», нагрудным знаком «Почетный работник науки и техники РФ», нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики», нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного образования РФ», нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования СССР», значком «Отличник профессионально-технического образования РФ», Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ»;	до 10
2	Водителям автотранспортных средств за классность: 1 класс 2 класс	25 10

Надбавки за качество выполняемой работы по иным основаниям устанавливаются работникам Учреждения в размере до 200 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) согласно критерий, позволяющих оценить результативность и качество их работы (Приложение 2).

3. Решение об установлении стимулирующих надбавок работникам принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании служебных записок, предоставляемых руководителями структурных подразделений, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и при наличии финансовой возможности. Установление стимулирующих надбавок оформляется приказом директора Учреждения.

4. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и служащим Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавок, в процентах к должностному 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 также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии п.5 приложения №3 постановления руководителя администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21.05.2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

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

- период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и служащих;
- период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 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;
- 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, исполняющим обязанность 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, выполняющим педагогическую работу, надбавки за выслугу лет исчисляются 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.

4. Премии могут выдаваться по результатам работы Учреждения и отдельных структурных подразделений:

- за месяц (назначаются по итогам работы за месяц),
- за квартал (назначаются по итогам работы за квартал),
- за полугодие (назначаются по итогам работы за полугодие),
- за финансовый год (назначаются по итогам работы за год).

Размер премии предельным размером не ограничивается и определяется индивидуально, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности Учреждения за определенный период, в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда. Премии могут устанавливаться в процентах к должностному окладу и в твердых суммах.

Решение о выдаче премий работникам принимается комиссией по распределению стимулирующих и компенсационных выплат на основании служебных записок, предоставляемых руководителями структурных подразделений, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и при наличии финансовой возможности.

Выдача премии работникам производится по приказу директора Учреждения (или работника, на которого возложено исполнение обязанностей директора) с учетом мнения представительного органа.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, который складывается из бюджетных и внебюджетных средств.

### **2.2.7. Условия оплаты труда директора учреждения и заместителей директора**

1. Директору Учреждения, его заместителям устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников Учреждения (коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников Учреждения в следующих размерах:

Должность	Коэффициент кратности
директору Учреждения	до 4,0
заместителям директора	до 3,5

2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей к среднемесячной заработной плате работников Учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

3. Коэффициентами кратности для директора Учреждения и его заместителей является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).

4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а так же директора Учреждения и его заместителей начисленной за период в течении 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 учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

5. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Воркута» с учетом предельных значений коэффициента кратности в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

6. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом предельных значений коэффициента кратности в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

7. Директор учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения ,

рассчитанной нарастающим итогом с начала года, в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

### **III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВЕ**

1. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу (дворники, уборщики служебных помещений) или пропорционально отработанному времени (иные работники).

2. Работникам, принятым на условиях внешнего совместительства, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (согласно разделу 3 и 4 настоящего Положения).

### **IV. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ**

1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение должности и денежного содержания.

2. При командировании работников для сопровождения детей все дни нахождения в командировке считаются рабочими днями, независимо от режима работы работника по основному месту работы.

3. Если работник специально командирован для работы в выходные и праздничные дни при сопровождении детей, если день отъезда или приезда приходится на выходной или праздничный день, то эти дни компенсируются другим днем отдыха или производится оплата с соблюдением требований ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4. Средняя заработная плата за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному работодателем в командировочном задании.

5. Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

### **V. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Учреждению могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Учреждении подходящей для него работы;

ликвидацией Учреждения;

сокращением численности или штата работников Учреждения;

сменой собственника имущества организации (в отношении директора, его заместителей и главного бухгалтера);

призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации,

а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- при возмещении вреда, причиненного здоровью,
- при возмещении вреда в связи со смертью кормильца
- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.



Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (часть 1 ст. 99 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Перечень видов доходов, на которые не может быть обращено взыскание, устанавливается ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

4. Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922.

## **VI. ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные данным Положением виды выплат независимо от их источника за исключением выплат социального характера и иных выплат, не относящихся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие)

2. Для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, за исключением случаев исчисления средней заработной платы для оплаты отпуска и пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (если все календарные месяцы отработаны полностью).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

4. Средний дневной заработок для оплаты пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком согласно Федерального закона № 343-ФЗ от 08.12.2010 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за два года предшествующих наступлению страхового случая на 730.

## **VII. СРОКИ РАСЧЕТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ**

1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Учреждения, 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 расчете.

2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Учреждение обязано в указанный в пункте 1. срок выплатить не оспариваемую им сумму.

#### **VIII. ВЫДАЧА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, НЕ ПОЛУЧЕННОЙ КО ДНЮ СМЕРТИ РАБОТНИКА**

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию Учреждения соответствующих документов.

#### **IX. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДРУГИХ ВЫПЛАТ, ПРИЧИТАЮЩИХСЯ РАБОТНИКУ**

При нарушении директором Учреждения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, директор обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины директора (статьи 142 и 362 Трудового Кодекса РФ).

### Форма расчетного листка

#### Расчетный листок за

Учреждение: ДТДиМ									
<b>К выплате:</b>									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		имущественных			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
<b>1. Начислено</b>						<b>2. Удержано</b>			
							НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%		
Всего начислено						Всего удержано			
<b>3. Доходы в натуральной форме</b>						<b>4. Выплачено</b>			
							Перечислено в банк		
							Перечислено в банк		
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за учреждением на начало месяца						Долг за работником на конец месяца			

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

1. Должности руководящих работников:

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование должности и требования к квалификации</i>	<i>Должностной оклад 1-ой группы по оплате труда руководителей, руб.</i>
1.	Директор	13 440,00
2.	Заместитель директора	11 425,00
3.	Заведующий отделом (сектором): высшей квалификационной категории I квалификационной категории	6 735,00 6 335,00

2. Должности педагогических работников:

<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.</i>
Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Методист Концертмейстер	6860,00

3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
1.	Ведущий экономист	5 135,00
2.	Заведующий складом	3 685,00
3.	Главный специалист	5 935,00
4.	Ведущий инженер	5 135,00
5.	Секретарь -машинистка	3 535,00
6.	Специалист по кадрам	4 200,00
7.	Лаборант	3 610,00
8.	Закройщик	4 800,00

4. Должности среднего медицинского персонала:

<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
Медицинская сестра: I категории Без категории	4 840,00 4 545,00

5. Должности работников культуры и искусства:

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
1.	Художник-постановщик (I категории)	8 125,00

6. *Общепрофессиональные профессии рабочих:*

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>
1.	Вахтер	3 475,00
2.	Водитель автомобиля	3 685,00
3.	Гардеробщик	3 410,00
4.	Дворник	3 410,00
5.	Маляр	3 685,00
6.	Оператор хлораторной установки	3 535,00
7.	Подсобный рабочий	3 475,00
8.	Сторож	3 475,00
9.	Слесарь сантехник: II разряда	3 475,00
	III разряда	3 535,00
10.	Уборщик служебных помещений	3 475,00
11.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования: V разряда	3 685,00

**Критерии для установления надбавок за качество работы заместителя директора по учебной, воспитательной, организационно-массовой работе**

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Баллы
1.	Качество и общедоступность образования в учреждении	- за полноту и качество реализации программы развития учреждения	10
		- за инициирование деятельности по введению в учебный план новых программ, предпрофильных курсов и т.д.	15
		- за участие в инновационной деятельности, ведении экспериментальной и исследовательской работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение плана работы НОО	15
		- за сохранность контингента учащихся	15
		- за высокие показатели успеваемости учащихся по результатам аттестации;	15
		- за организацию и проведение мероприятий по поддержке талантливых и одаренных детей	10
		- за наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней;	15
		- за реализацию программ для детей среднего и старшего школьного возраста	10
		- за организацию обучения детей с ограниченными возможностями	8
		- реализация социокультурных проектов (музей, НОО, социальные проекты)	15
		- создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных планов, модулей, программ	15
2.	Система работы по повышению качества воспитания учащихся	- за качество проведения городских мероприятий с учащимися	15
		- за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	10
		- за организацию работы органов самоуправления учащихся	8
		- реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	15
3.	Система работы по развитию кадрового потенциала	- за развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в исследовательской, опытно-экспериментальной работе);	6
		- за организацию и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений;	5

		- за организацию мониторинга эффективности образовательного процесса и его модернизации;	5
		- за работу с молодыми специалистами	3
		- за организацию сетевого и межведомственного взаимодействия и сотрудничества, социального партнерства	8
		- за внедрение в практику современных педагогических и информационных технологий, использование компьютерных программ, мультимедийных средств, образовательных ресурсов сети интернет	10
		- за прохождение аттестации в установленные сроки	10
		- за организацию работы по повышению квалификации педагогических работников	10
		- за участие в организации и проведении системообразующих конкурсов: «Сердце отдаю детям», авторских образовательных программ, учреждений дополнительного образования детей, «Школа»	15
4.	Эффективность управленческой деятельности	- за качество организации управления и контроля за деятельностью структурных подразделений (планы работы, отчеты о работе структурных подразделений и др.)	15
		- за качество осуществления координационно-методической работы с общеобразовательными учреждениями по профилю деятельности	6
		- за качество проводимых педагогических советов учреждения	8
		- за высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное ведение документации, своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов)	15
		- за отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;	15
		- за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	15
		- за качественное выполнение особо важных и срочных заданий	15
5.	Информационная открытость	Своевременное и полное размещение на сайте учреждения информации о направлении деятельности (планы, протоколы совещаний, отчеты о работе, новости, и т.д.)	15

#### Критерии установления надбавок за качество работы ведущему экономисту

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
1.	Эффективность управленческой деятельности	- соблюдение требований законодательства Российской Федерации, Республики Коми, постановлений Главы МО ГО «Воркута» и решений Совета МО ГО	10

		«Воркута», коллективного договора и трудового договора	
		- использование бюджетных и внебюджетных средств учреждения в порядке, установленном законодательством и уставом учреждения, эффективное и рациональное их использование, недопущение нецелевого использования	10
		- заключение договоров на выполнение работ и оказание услуг, выполнение договорных обязательств учреждения	10
		- в исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и др.)	10
		- подготовка документов в МУ «МЦБ» для оплаты расходов за счет бюджетных и внебюджетных средств	10
		- выполнение особо важных, срочных работ	10
		- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	10
		- отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, требований со стороны вышестоящих организаций и МУ «МЦБ»	10
		- оптимизация бюджетных расходов	10
		- анализ освоения лимитов бюджетных обязательств, своевременное внесение изменений в бюджетную роспись	10
		- недопущение образования дебиторской и кредиторской задолженности	10
		- учет и планирование внебюджетных средств, анализ поступления и использования средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	10
		- привлечение внебюджетных средств	10
		- проверка правильности расчетов со сторонними организациями	10
2.	Создание материально-технических условий	- эстетические условия, оформление кабинета	5
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5

**Критерии установления надбавок за качество работы заместителя директора по административно-хозяйственной части**

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Баллы
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	- за обеспечение высокого уровня материально-технической, ресурсной обеспеченности учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);	15



		- за обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);	8
		- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	15
		- за обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие и качественное функционирование оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);	6
		- за качественное и своевременное проведение генеральных уборок;	Л
		- за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;	10
		- за обеспечение безопасных условий труда;	8
		- за своевременное и качественное ведение финансово-хозяйственной документации и отчетности;	15
		- за создание и поддержание эстетических условия, оформления здания, рекреаций;	8
		- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2
2.	Эффективность управленческой деятельности	- за отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;	6
		- за высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное ведение документации, своевременное представление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов)	10
		- за укомплектованность кадрами, их качественный состав;	6
		- за своевременность и результативность инвентаризации;	8
		за своевременность и обоснованность списания материальных ценностей (оборудование);	10
		- за подключение к сети Интернет;	3
		за организацию охраны учреждения (обеспечение антитеррористической безопасности);	10
		- за качественную работу по привлечению внебюджетных средств (объем внебюджетных средств, используемых на развитие учебно-материальной базы)	15
		- за качественное и своевременное заключение договоров со смежными организациями;	15
		- за организацию организация дисциплины работников технической службы;	4
		- за организацию своевременного прохождения медосмотра сотрудниками;	2
		- за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени;	15
		- за выполнение важных, особо важных заданий;	15

	- за сохранность материальных ценностей;	10
	- за отсутствие замечаний Роспотребнадзора, Госпотребнадзора и других контролирующих органов.	15

**Критерии для установления надбавок за качество работы заведующих отделами (секторами)**

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности	Баллы
1.	Качество и доступность образования в структурном подразделении	Высокие показатели сохранности контингента учащихся	15
		Работа по обеспечению высокой мотивации учащихся (показатели посещаемости занятий)	15
		Стабильная положительная динамика уровня реализации образовательных программ	15
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований различных уровней: муниципальный	5
		- республиканский	10
		- федеральный	15
		международный	20
Организация и проведение воспитательных мероприятий за рамками функционала с охватом учащихся: - в рамках отдельных коллективов - на уровне отдела - на уровне всего учреждения	5 15 20		
Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей - в рамках отдельных коллективов - на уровне отдела - на уровне всего учреждения	5 15 20		
	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	8	
2.	Работа с кадрами	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	6
		Прохождение педагогами курсов повышения квалификации, повышение квалификационной категории	4
3.	Социальный критерий	Реализация программ для детей старшего и среднего школьного возраста	14
		Наличие и эффективная работа органов детского самоуправления	12
		Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности структурного подразделения	8
4.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления (наличие органов родительского самоуправления, управляющих или попечительских советов, эффективная деятельность родительского комитета)	6

		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	10
		Призовые места в смотрах (конкурсах)	
		муниципальный	5
		- республиканский	10
		- федеральный	15
		международный	20
		Организация финансово-хозяйственной деятельности (участие в оказании платных дополнительных образовательных услуг, деятельности, приносящей доход ДТДиМ)	15
5.	Сохранение и укрепление здоровья учащихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	8
6.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	6
		Качественное содержание и совершенствование вверенного материально-технического оборудования	6
		Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ, мероприятий, функций	15
		Оперативность выполнения работ, ведения документооборота	15

**Критерии для установления надбавок за качество работы педагогов дополнительного образования, концертмейстеров**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала
1.	Успешность учебной работы (динамика достижений учащихся па конкурсах, выставках, соревнованиях, олимпиадах и т.д.)	Качество освоения программ К1	Доля учащихся, освоивших программу к контрольной точке/общее количество учащихся	От 1 до 0,8 - 15 баллов От 0,79 до 0,48 10 баллов От 0,47 до 0,28 5 баллов От 0,27 до 0,08 1 балл
		Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в республиканских,	Доля учащихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях республиканского, всероссийского и	От 1 до 0,8 - 10 баллов От 0,79 до 0,48 8 баллов От 0,47 до 0,28 6 баллов От 0,27 до 0,08

		всероссийских и международных конкурсных мероприятиях К2	международного уровней	4 балла
		Динамика личных достижений учащихся К3	Доля учащихся, получивших призовые места в муниципальных мероприятиях	От 1 до 0,9 10 баллов От 0.89 до 0.8 8 баллов От 0,79 до 0,6 - 6 баллов От 0.59 до 0,3 4 балла
		Работа по привлечению учащихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов) К6	Количество учащихся, с которыми систематически проводится дополнительная исследовательская или проектная работа/численность учащихся	От 1 до 0,8 - 10 баллов От 0,79 до 0,6 - 8 баллов От 0.59 до 0.4 - 6 баллов От 0,39 до 0,2 3 балла От 0,19 до 0,05 - 1 балл
2.	Эффективность организации воспитательной деятельности	Воспитательная деятельность с учащимися за рамками функционала педагога К7	Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов От 0,79 до 0.6 - 4 балла От 0,59 до 0,4 - 3 балла От 0,39 до 0.2 - 2 балла От 0.19 до 0.04 - 1 балл
		Индивидуальная работа с одаренными учащимися (за рамками тарифицированных часов)	Количество учащихся, с которыми проведена индивидуальная работа/численность учащихся	От 1 до 0.8 ЛГ) баллов От 0,79 до 0,6 - 4 балла От 0,59 до 0.4 3 балла От 0,39 до 0,2 - 2 балла От 0,19 до 0,08 - 1 балл -
		Развитие самоуправления и деятельность по формированию гражданской активности учащихся (за рамками тарифицированных часов)	Количество учащихся принявших участие в социально-значимых акциях, мероприятиях/численность учащихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов От 0,79 до 0.6 - 4 балла От 0,59 до 0,4 - 3 балла От 0,39 до 0,2 - 2 балла От 0,19 до 0.04 - 1 балл

3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер- классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. К8	Количество мероприятий	Всероссийский уровень - 5 баллов Республиканский уровень - 3 балла Муниципальный уровень - 2 балла Уровень учреждения - 1 балл
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и др. К9	Количество и объем авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	5 баллов за каждую
		Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	За каждое мониторинговое мероприятие	3 балла
5.	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникативных, здоровьесберегающих)	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры; организация и проведение здоровьесберегающих мероприятий К10	Количество соответствующих занятий с учащимися	3 балла за каждое
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка)	Прохождение курсов, повышения квалификации, переподготовки,	Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации и профессиональной	Повышение квалификации, профессиональная подготовка – до 3 балла.

		обучение в аспирантуре, докторантуре К11	подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение в аспирантуре, докторантуре – 5 баллов.
7.	Оценка деятельности педагога со стороны родителей учащихся	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей учащихся К12	Количество положительных голосов/количество опрошенных	От 1 до 0,8 5 баллов От 0,79 до 0,6 4 балла От 0,59 до 0,4 3 балла От 0,39 до 0,2 - 2 балла От 0,19 до 0,05 - 1 балл
8.	Оценка деятельности педагога со стороны учащихся	Сохранность контингента К13	Количество занимающихся из числа первого набора/количество зачисленных первого набора	От 1 до 0,8 - 5 баллов От 0,79 до 0,6 - 4 балла От 0,59 до 0,4 - 3 балла От 0,39 до 0,2 2 балла От 0,19 до 0,05 - 1 балл
	Реализация дополнительных проектов	Экскурсионные и экспедиционные программы, гастроли, выездные мероприятия, групповые и индивидуальные проекты)	Количество учащихся принявших участие в мероприятиях/численность учащихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов От 0,79 до 0,6 - 4 балла От 0,59 до 0,4 - 3 балла От 0,39 до 0,2 - 2 балла От 0,19 до 0,04 - 1 балл
		Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление и организация выставок достижения, музейных экспозиций, создание медиатеки, фото-видео- архива и др.	3 балла

**Критерии для установления надбавок за качество работы старшего методиста, методистов**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев оценки результативности	Баллы
1.	Качество методической работы	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, фестивалях, конференциях различных уровней): муниципальный республиканский федеральный	5 10 15 20

		международный	
		Организация и проведение семинаров по вопросам повышения качества образования, участие в работе республиканских семинаров и городских МО	10
2.	Эффективность организации методической деятельности	Индивидуальное сопровождение педагогов испытывающих затруднения в организации учебно-воспитательного процесса	15
		Индивидуальное сопровождение педагогов участвующих в инновационной и исследовательской деятельности	14
		Работа по привлечению педагогов к научно - исследовательской и инновационной деятельности	7
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер - классов	10
		Проведение открытых занятий	6
		Выступления на конференциях, семинарах	7
		Наличие опубликованных работ	13
4.	Участие в методической, научно - исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок	23
		Участие в инновационной и экспериментальной работе	15
5.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки	5
		Обучение по программам дистанционного обучения	5
6.	Оценка деятельности методиста со стороны педагогов	Положительная оценка деятельности методиста со стороны педагогов	15

### Критерии для установления надбавок за качество работы педагога-организатора

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
1.	Позитивные результаты деятельности	Высокий уровень подготовки и проведения мероприятий, конкурсов, фестивалей, концертов, акций и др. различного уровня:	
		Дворец	5
		муниципальный уровень	10
		республиканский уровень	15
		федеральный уровень	20
международный уровень	25		
		Активная деятельность по созданию и развитию детских общественных организаций, клубов и др. с охватом:	
		воспитанников Дворца	13
		учащихся ОУ города	18
		Высокий уровень проведенных мероприятий в рамках сетевого взаимодействия с ОУ города	23

		Развитие детского самоуправления с максимальным охватом учащихся с охватом: воспитанников Дворца учащихся ОУ города	15 24
2.	Профессиональные достижения	Участие в конкурсах профессионального мастерства	5
		Дворец	10
		муниципальный уровень	15
		республиканский уровень	20
		федеральный уровень	25
		Подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей, акция и т.д. различного уровня:	
		- Дворец	5
		- муниципальный уровень	10
		- республиканский уровень	15
		- федеральный уровень	20
		- международный уровень	25
		Наличие обобщения опыта на различных уровнях:	
		- Дворец	5
		- муниципальный уровень	10
		- республиканский уровень	15
		- федеральный уровень	20
		- международный уровень	25
		Позитивные отзывы в адрес деятельности педагога- организатора со стороны учащихся, родителей, ОУ и др.	16

**Критерии для установления надбавок за качество работы ведущего инженера, главного специалиста**

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Качество работы	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное исполнение трудовых обязательств	10
		Ведение документации без замечаний	12
		Отсутствие обоснованных замечаний	8
2.	Эффективность работы	Отсутствие предписаний Госпожнадзора	12
		Обеспечение безопасных условий труда	22
		Количество и качество проведенных профилактических работ по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	18
		Отсутствие аварийных ситуаций	16
		Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ, мероприятий, функций.	20

**Критерии для установления надбавок за качество работы художника-постановщика**

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Качество работы	Оперативность и качество выполнения заявок	8



		Качественный уровень подготовленных и проведенных мероприятий	12
		Профилактическая работа по предупреждению сбоев в работе оборудования	18
		Сложность изготовленных аранжировок	22
2	Эффективность работы	Интенсивность, связанная с подготовкой и проведением концертных и конкурсных мероприятий	24
		Исполнительская дисциплина, соблюдение установленных правил трудового и внутреннего распорядка	10
		Отсутствие жалоб к результатам выполнения работ	8

#### Критерии для установления надбавок за качество работы слесаря-сантехника

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Обеспечение бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения	10
		Оперативность выполнения заявок	15
2..	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Обеспечение безопасных условий труда	15
		Отсутствие устных замечаний и докладных записок	15

#### Критерии для установления надбавок за качество работы вахтеров, сторожей

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п. в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда полиции и оповещение	100
		Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	50
		Соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности Учреждения	100
2.	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие в здании посторонних лиц; своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением зам. директора по АХЧ и вызовом соответствующих	150
		Помощь в проведении текущего ремонта здания	100
		Обеспечение безопасных условий труда	50

#### Критерии для установления надбавок за качество работы электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Своевременное выполнение заявок	150

		Осуществление текущего ремонта	150
		Осуществление профилактического осмотра электропроводки и электрооборудования	50
		Отсутствие аварийных ситуаций	100
2.	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Бесперебойная работа электроинструмента, минимальный срок введения в эксплуатацию	100
		Обеспечение безопасных условий труда	100
		Отсутствие устных замечаний и докладных записок	50

#### Критерии для установления надбавок за качество работы подсобного рабочего

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д.	100
		Своевременное выполнение заявок, отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников по качеству работы	150
		Осуществление осмотра оборудования, мебели, замков, своевременное обнаружение и устранение	150
2.	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие повторных заявок на данный объект	100
		Обеспечение безопасных условий труда	80

#### Критерии для установления надбавок за качество работы уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории в соответствии с санитарными	100
		Обеспечение порядка на закрепленной территории	70
		Уборка на закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации	115
		Участие в генеральных уборках	115
2.	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны педагогического состава и	50
		Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и	50
		Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды.	50
		Участие в ремонтных работах во время каникул	150

#### Критерии для установления надбавок за качество работы водителя автомобиля

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, эстетического состояния	150
		Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	150
		Отсутствие ДТП	150

		Своевременное прохождение технического осмотра транспортных единиц и положительное	100
2.	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний по качеству работы, удовлетворение потребностей в перевозке товарно-материальных ценностей и доставки документов	100
		Комфортное в соответствии с санитарными нормами содержание гаража	50

### Критерии для установления надбавок за качество работы гардеробщика

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Отсутствие краж и порчи личного имущества учащихся ( в случае кражи – своевременное обнаружению похитителя и украденных вещей); извещение администрации о нарушениях правил хранения вещей	150
		Поддержание в чистоте помещения гардероба	100
		Выполнение обязанностей по антитеррористической безопасности "	50
		Уборка незакрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации	150
2.	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие устных замечаний и докладных записок	100
		Участие в ремонтных работах во время каникул	150

### Критерии для установления надбавок за качество работы дворника

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории	10
		В зимнее время: очистка территории перед центральным входом от снега и льда	20
		Своевременная очистка пожарных выходов и гидрантов от снега и льда и т.д.	10
		Обеспечение порядка на закрепленной территории	10
2.	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	10
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории не в надлежащем	10
		Сохранность инвентаря	10

### Критерии для установления надбавок за качество работы закройщика

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Оперативное и качественное выполнение заявок	20
		Отсутствие обоснованных замечаний	10
		Дополнительные трудозатраты не входящие в круг должностных обязанностей	30

2.	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	10
		Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	20
		Обеспечение безопасных условий труда, электробезопасности и пожарной безопасности	10

### Критерии для установления надбавок за качество работы заведующего складом

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Выполнение особо важных и срочных работ	20
		Срочный пошив костюмов, реквизита, предметов интерьера	20
		Увеличение объема работы в связи с массовым участием коллективов в мероприятиях (стирка, глажка, реставрация костюмов)	10
2.	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние склада	10
		Эффективность деятельности, в т.ч. исполнительская дисциплина	10
		Привлечение внебюджетных средств	10
		Образцовое содержание костюмов и реквизита костюмерной (склада)	20

### Критерии для установления надбавок за качество работы специалиста по кадрам, секретаря-машинистки

№ п/п	Критерии	Показатели Расчет показателя	Баллы
1.	Эффективность работы	Выполнение особо важных и срочных заданий	10
		Своевременная подготовка документации к	10
		Увеличение объема работы в г.ч. в связи с: работой с военнообязанными; ведением, учетом и выдачей трудовых книжек; разработкой нормативно-правовой документации	10
			5 15
2.	Качественное исполнение трудовых обязанностей	Образцовое содержание документации	10
		Своевременная и качественная сдача отчетности, исполнительская дисциплина	10
		Отсутствие замечаний и предписаний в ходе инспекционных проверок	10
		Качественная обработка и надежная защита персональных данных работников	10