

СОГЛАСОВАНО
председатель
профсоюзного комитета
МУ ДО «Центр творчества
имени Г.А. Карчевского»
Павлова Е.Н. Павлова
«31» августа 2018 г.

СОГЛАСОВАНО
начальник
МУ «Управление образования»
муниципального образования
городского округа «Ухта»
Безносилова Н.А. Безносилова
«31» августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МУ ДО
«Центр творчества
имени Г.А. Карчевского»
Красноперов И.В. Красноперов
«31» августа 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

МУ ДО «Центр творчества имени Г.А. Карчевского»

г. Ухта

Раздел 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр творчества им. Г.А. Карчевского» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

– Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ, ст.144;

– Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Постановлением Администрации МОГО «Ухта» №1464 от 29.06.2018г «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».

Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр творчества им. Г.А. Карчевского» определяет систему оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр творчества им. Г.А. Карчевского» (далее – Учреждение).

2. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми и администрации МОГО «Ухта», Положение подлежит изменению.

3. Положение включает в себя:

– должностные оклады (ставки заработной платы) директора, специалистов, служащих и рабочих Учреждения;

– размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;

– выплаты компенсационного характера работникам Учреждения;

– выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;

– порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения;

– порядок регулирования уровня заработной платы директора, заместителей директора Учреждения;

– порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми и настоящим Положением.

5. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом

государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения согласовывается начальником МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и утверждается директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

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

9. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

10. Положение действует с 01.09.2018 г. на вновь принятых работников и с 01.11.2018 г. на уже работающих.

Раздел 2.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ

Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих МУ ДО «Центр творчества им. Г.А. Карчевского» определяются в Приложении №1 данного Положения.

Раздел 3.

РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 20 40
2.	Педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными	15

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
	возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), образовательных учреждений (за исключением образовательных учреждений, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития))	

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (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.

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

Раздел 4.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения;

4) доплаты молодым специалистам Учреждения;

5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. (Приложение №2).

2.2. 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.

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

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. № 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.

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

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

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждении, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

4.3. 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, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Учреждении в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой

книжке) и продолжившим работу в Учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.5. 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 подпунктами 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 пункта 4 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с Приложением №2.

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

Раздел 5.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. 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.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	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

3. Основания для установления работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения (приложение №3).

Примечания:

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от объема работы по согласованию с представительным органом работников.

4. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Учреждения надбавок **за качество выполняемых работ:**

№п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательных организаций)	до 5
2.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5
3.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» и другие почетные звания Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов	5*

	«народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательных организаций, а педагогических работников образовательных организаций - 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)	
	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации(Приложение №3).	

Примечания:

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

4. Надбавки работникам за качество выполняемых работ регламентируются Положением о стимулирующих выплатах работникам МУ ДО «Центр творчества им. Г.А. Карчевского».

5. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
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, высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 раздела 4 настоящего Положения.

5.1. 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;

б) 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.

5.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.4. 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.

6. 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 Учреждения.

7. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам МУ ДО «ЦТ» на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующая экспертная комиссия по подведению итогов

оценки эффективности труда работников в составе директора МУ ДО «ЦТ», заместителей директора, представителя профсоюзного комитета МУ ДО «ЦТ».

8. Экспертная комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, процентов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответствующих 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;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- создание нового методического материала;
- улучшение материально-технической базы объединений Учреждения;
- создание благоприятных условий для осуществления образовательно-воспитательного процесса при помощи родителей учащихся, спонсоров;
- участие работника, в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Выплата надбавок за интенсивность и высокие результаты работы может носить как постоянный (на период учебного года), так и разовый (по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год) характер.

9. Экспертная комиссия принимает решение о показателе эффективности работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется кратким протоколом. На основании данного протокола директором издается приказ о назначении стимулирующих выплат по показателям оценки результативности профессиональной деятельности работников.

10. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом начальника МУ «Управление образования», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

11. Показатели эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера директора, определяются приказом начальника МУ «Управление образования».

Раздел 6.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

– за часы педагогической работы, выполненные педагогами при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

– за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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 путем 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 педагога, 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 путем внесения изменений в тарификацию.

2. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на организацию образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, научных организаций и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического

работника от должностного оклада, а также для определения почасового фонда оплаты труда в организациях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и т.д.

Таблица

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в образовательных организациях	0,033	0,030	0,027

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для профессоров, докторов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «профессор»;

2) для доцентов, кандидатов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «доцент»;

3) для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «преподаватель»

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «народный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 - для профессоров, докторов наук;

0,064 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

Раздел 7.

ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается трудовым договором с директором, заключаемым муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», определенных в разделе 3 настоящего Положения.

2. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

3. Директору, заместителям директора Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения образовательной организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для директора	для заместителей директора
1.	до 50	3,0	2,5
2.	от 51 до 100 (включительно)	3,5	3,0

4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры директора, заместителей директора Учреждения.

5. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также директора, заместителей директора, 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 учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление

образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным Положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

7. Муниципальное учреждение «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» осуществляют ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации к среднемесячной заработной 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, указанного в пункте 3 настоящего раздела.

8. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

9. 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 (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

Раздел 8.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Плановый фонд оплаты труда образовательных Учреждения включает:

– фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

– фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

– фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

– выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

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. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4 раздела 4 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным

ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 3 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 2.1 пункта 2 и пункта 3 раздела 4 настоящего Положения:

- по учреждениям дополнительного образования – до 12 процентов.

3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждении определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов 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) раздела 3 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, установленных разделом 4 настоящего Положения;

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

4. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего Положения.

5. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь и премии.

5.1. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора МУ ДО «ЦТ» в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

- смерти близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника – членам его семьи (по их письменному обращению);

- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);

- рождения ребенка;

- других случаях.

5.2. Работникам Учреждения могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 15 000 рублей.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ
МУ ДО «ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА ИМЕНИ Г.А. КАРЧЕВСКОГО»**

1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности обучающихся<*>
		Свыше 500
1.	Директор	13500
2.	Заместитель директора	12150

Примечания:

<*>численность по образовательным организациям дополнительного образования определяется по списочному составу на 01 января. При этом, в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

2. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	9000
3 квалификационный уровень	

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Методист	9200

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9 400

3. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
художник по свету, художник – постановщик, художник - декоратор	9750
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	

звукорежиссер	9500
---------------	------

4. Должностные оклады работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	7072
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	7820

5. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 5 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Название должности, рабочей профессии	Оклад, рублей
1	Дворник	6800
	Гардеробщик	
2	Сторож	6936
	Уборщик служебных помещений	

Разряды оплаты труда	Название должности, рабочей профессии	Оклад, рублей
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7072

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУ ДО «ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА ИМЕНИ Г.А. КАРЧЕВСКОГО»

Доплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

Пункт	Показатели/критерии	Способ оценки, форма отчётности	%
<i>1. Постоянные выплаты компенсационного характера техническому персоналу</i>			
1.1.	Работа в ночное время, за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов	График работы	35%
<i>2. Постоянные выплаты компенсационного характера педагогам и другим работникам</i>			
2.1.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	Приказ директора о назначении ответственного	10%
2.2.	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	По результатам аттестации рабочих мест	В соответствии со статьей 147 ТК РФ
<i>3. Разовые доплаты компенсационного характера педагогам и другим работникам</i>			
3.1.	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам Учреждения 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 в комиссии)		до 15%

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, МУ ДО «ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА ИМЕНИ Г.А.КАРЧЕВСКОГО»

Профессиональная деятельность работников учреждения оценивается экспертной комиссией в процентах по следующим показателям:

1. За интенсивность и высокие результаты работы
2. За качество выполняемых работ
3. По итогам работы

1. За интенсивность и высокие результаты работы

1.1. Персонал МУ ДО «ЦТ» (вне зависимости от занимаемой должности)

1.1.1.	Работа по формам электронного мониторинга	Своевременное предоставление точных данных для «Арисмо», «BAS.GOV», «SISSO», «Коми.ПФДО»	20%
1.1.2.	Качественное обеспечение ведения сайта учреждения	Своевременное обновление информации на официальном сайте учреждения, введение новых рубрик, расширяющих сотрудничество участников образовательных отношений	10%
1.1.3.	Организация и проведение семинаров, совещаний, конкурсов, фестивалей, конференций, соревнований, акций и др. мероприятий различного уровня	На уровне: – Центра – 5% – муниципалитета – 10% – РК – 20%	до 20%
1.1.4.	Инициатива и творчество	Введение новых форм организации учебной деятельности, проведения массовых мероприятий. Внесение предложений, существенно модернизирующих и оптимизирующих образовательные отношения.	10%
1.1.5.	Исполнительская дисциплина – качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов и т.д.	Своевременное и качественное предоставление информации. Наличие положительной динамики при проведении проверок различного уровня.	до 15%.
1.1.6.	Работа с родителями (законными представителями)	Проведение индивидуальной работы с родителями (законными представителями), проведение семинаров, лекториев, мастер-	10%

		классов, общих собраний для родителей	
1.1.7.	Количество и результативность участия учащихся в смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и других соревновательных мероприятиях различного уровня	В зависимости от уровня соревновательного мероприятия и количества призеров: до трех награжденных, от четырех до семи награжденных, свыше семи награжденных): – Центра – 10%; – муниципалитета – 10% – 30%; – республиканском – 20% – 40%; – российском – 30% – 50%; – международном – 40% – 70%	до 70%
1.1.8.	За освоение и внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий		10%
1.1.9.	Напряженность и сложность выполняемой работы	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями	20%
1.1.10.	Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	Призёр уровня: – Центра – 5%; – муниципалитета – 10%; – РК – 15%; – российском – 20%; – международном – 40%.	до 40%
1.1.11.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение открытых занятий, мастер – классов, семинаров, конференций, организованных самим педагогом	На уровнях: – учреждения – 5%; – муниципальном – 10%; – республиканском – 10-30%	до 30%
1.1.12.	Опубликованные авторские методические и дидактические разработки, рекомендации, учебные пособия	Наличие на сайте учреждения, в методической библиотеке учреждения – до 5% за каждую разработку. В республиканских, российских СМИ: – до 20%.	до 20%
1.1.13.	Работа с новыми педагогическими кадрами, наставничество	Наличие планов работы и отчетов (5 % за одного человека)	до 15%
1.1.14.	Систематическое и плодотворное участие в деятельности художественно-методического совета	Справка, протокол заседания	до 5%

1.1.15.	Осуществление внеурочной деятельности, связанной с учебным процессом, но происходящей помимо занятий	Приказ об итогах проведения мероприятия	до 50%
1.1.16.	Участие в проведении предупредительного (текущего) ремонта помещений, уборка помещений во время и по окончании ремонтных и строительных работ		до 50%
1.1.17.	Выполнение работ по организации и проведению мероприятий МУ ДО «Центр творчества имени Г.А.Карчевского»	Приказ об итогах проведения мероприятия	до 70%
1.1.18.	Обслуживание мероприятий, проводимых сверх утвержденного годового плана	Приказ об итогах проведения мероприятия	до 70%
1.1.19.	Результативная работа со спонсорами	Наличие фактических результатов	до 20%
1.1.20.	Дополнительный объем работы по оформлению документов вновь прибывших учащихся		до 30%
1.1.21.	Работа с архивом	Приказ директора о назначении ответственного	10%
1.1.22.	Ремонт оборудования, техники		до 40%
1.1.23.	Ответственному за билетное хозяйство, а также за реализацию билетов на массовые мероприятия	В зависимости от количества проводимых мероприятий	до 20%
1.1.24.	За выполнение обязанностей руководителя профсоюзного органа учреждения		10%
1.1.25.	Дежурство на массовых мероприятиях (не менее 3-х раз в месяц)		до 20%
1.1.26.	За организацию летнего отдыха детей и организацию работы трудовых объединений		до 30%
1.1.27.	Оформление выставок	- на уровне ЦТ –5%; - на уровне муниципалитета – 10%; - на других уровнях – от 15% до 30%.	до 30%
1.1.28.	Систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени во время проведения походов продолжительностью более одних суток	Приказ о проведении похода	15%
1.1.29.	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку	Доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего	до 15%

	сверх продолжительности времени.	нормальной продолжительности рабочего времени.	времени устанавливается на время проведения оздоровительной кампании педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности.	
1.1.30.	Наличие и развитие социального партнёрства, реализация социокультурных проектов (в том числе – привлечение к взаимодействию по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности)		За каждое сотрудничество от 5% до 10% в зависимости от достигнутого результата	до 20%
1.1.31.	Наличие и соответствие материально-технической базы требованиям санитарных норм и норм безопасности		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений	до 30%
1.1.32.	Количество и качество организации и проведения конкурсов, фестивалей и др. мероприятий		– Центра – 10% – муниципалитета – 30% – РК – 40%	до 40%

1.2. Административно-управленческий персонал

<i>1.2.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе в процентах к должностному окладу</i>			
1.2.1.1.	Разработка и качество программы развития учреждения	Программа развития соответствует требованиям	10%
1.2.1.2.	Профессиональные достижения педагогов	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства и творческих конкурсах – 3% Наличие призовых (I, II, III) мест в конкурсах различного уровня: – муниципальные конкурсы соответственно: до 15% – республиканские конкурсы соответственно: до 25% – российские конкурсы соответственно: до 35%	до 35%
1.2.1.3.	За кадровое обеспечение образовательного процесса. Соответствие образовательного ценза и уровня квалификации педагогических кадров	– до 80% – 5%; – 81% и более – 10%.	до 10%

	требованиям законодательства. От количества педагогических работников, прошедших аттестацию.		
--	--	--	--

**1.2.2. Заместитель директора по организационно-массовой работе
в процентах к должностному окладу**

1.2.2.1.	Результативность работы со средствами массовой информации.	Количество ежемесячных публикаций в СМИ: – до 3 публикаций – 5% – свыше 3 публикаций – 10% – свыше 5 публикаций – 20%	до 20%
----------	--	--	--------

**1.2.3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе,
в процентах к должностному окладу**

1.2.3.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений	10%
1.2.3.2.	Выполнение мероприятий по подготовке к осенне-зимнему сезону		до 30%
1.2.3.3.	Административно-хозяйственная работа в местах осуществления деятельности МУ ДО «Центр творчества имени Г.А.Карчевского» по адресам: ул. Ленина, д. 48; пер. Чибьюский, д. 5; ул. Оплеснина, д. 15/6; ул. Пушкина, д. 25 и 25б.		до 50%.
1.2.3.4.	Разъездной характер работы по адресам: ул. Ленина, д. 48; пер. Чибьюский, д. 5; ул. Оплеснина, д. 15/6; ул. Пушкина, д. 25 и 25б.		10%
1.2.3.5.	Количественный и качественный уровень обновления материальной базы	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений	20%
1.2.3.6.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, 100% подготовка к проведению ремонтных работ		20%
1.2.3.7.	Наличие приборов учета тепла, воды, электроэнергии и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления тепла, воды, электроэнергии		10%

1.2.3.8.	Своевременное решение технических вопросов по организации образовательных отношений		10%
1.2.3.9.	Соответствие технического состояния здания нормам и требованиям		20%

1.2.4. Заместитель директора по охране труда и безопасности жизнедеятельности в процентах к должностному окладу

1.2.4.1.	Обеспечение максимального выполнения требований по безопасности жизнедеятельности и охране труда	Отсутствие нарушений требования инструкций по ОТ и БЖ	до 30%
1.2.4.2.	Работа по внедрению требований по охране труда и безопасности жизнедеятельности в местах осуществления деятельности МУ ДО «Центр творчества имени Г.А.Карчевского» по адресам: ул. Ленина, д. 48; пер. Чибьюский, д.5; ул. Оплеснина, д.15/6; ул. Пушкина, д. 25 и 25б.		до 20%
1.2.4.3.	Качественное проведение практических занятий и тренировок по действиям учащихся и работников учреждения в экстремальных ситуациях		до 30%
1.2.4.4.	Качественное проведение инструктажей по охране труда с работниками и участниками образовательных отношений		10%

1.3. Методисты в процентах к должностному окладу

1.3.1.	Разработка и качество программы развития учреждения	Программа развития соответствует требованиям АР-273 от 12.12.2012	10%
1.3.2.	Методическое сопровождение оформления аттестующимися материалов для прохождения аттестационных испытаний	От количества педагогических работников прошедших аттестации: – до 5% за одного аттестующегося	до 20%
1.3.3.	Разработка дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ	Наличие качественных дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ, отвечающих нормативным требованиям	до 20%
1.3.4.	Наличие системы отслеживания	Мониторинг	7%

	динамики индивидуальных образовательных результатов учащихся (входящий и итоговый педагогический контроль)		
1.3.5.	Выполнение обязанностей секретаря педагогического и художественно-методического совета		3%

1.4. Педагогический персонал: педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования в процентах к должностному окладу			
1.4.1.	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-медико-педагогической комиссии		до 20%
1.4.2.	За изготовление реквизита, декораций и пошив костюмов для проведения спортивно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий и спектаклей		до 70%
1.4.3.	Сохранность контингента учащихся по дополнительным общеобразовательным программам (по результатам года)	до 85% – 5%; более 85% – 10%	до 10%
1.4.4.	Наличие у руководителя выпускников, прошедших полный курс обучения по дополнительным общеобразовательным программам	80% – 90% – 5%; более 90% – 10%	до 10%
1.4.5.	За работу по авторской программе		5%
1.4.6.	За пополнение сувенирного фонда МУ ДО «ЦТ»	В зависимости от объемов	до 30%

1.5. Учебно-вспомогательный персонал – завхоз в процентах к должностному окладу			
1.5.1.	Содействие своевременному заключению хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	10%
1.5.2.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников	до 20%

	территории учреждения	образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	
1.5.3.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений	до 20%
1.5.4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	Акты проверок	10%
1.5.5.	Своевременное обеспечение обслуживающего персонала хозяйственно-уборочным инвентарем и моющими средствами	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений	10%
1.5.6.	Разъездной характер работы в местах осуществления деятельности МУ ДО «Центр творчества имени Г.А.Карчевского» по адресам: ул. Ленина, д. 48; пер.Чибыюский, д. 5; ул. Оплеснина, д. 15/6; ул. Пушкина, д.25 и д. 25б		10%

**1.6. Учебно-вспомогательный персонал – делопроизводитель
в процентах к должностному окладу**

1.6.1.	Составление отчетности по военно-обязанным	Наличие отчёта	до 10%
1.6.2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации в здании и на территории учреждения		до 30%
1.6.3.	Ведение учета личного состава учреждения в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации		до 30%
1.6.4.	Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	В зависимости от количества оформленных дел.	до 40%
1.6.5.	Работа с банком по предоставлению информации о количественном, качественном составе работников и их движении	В зависимости от объема работы	до 10%
1.6.6.	Работа по оформлению отпусков, ведению учета предоставления отпусков работникам, контролю над составлением и соблюдением графиков очередных отпусков	В зависимости от объема работы	до 30%
1.6.7.	Дополнительный объем работы на		до

	копировальном аппарате		20%
--	------------------------	--	-----

1.7. Учебно-вспомогательный персонал – художник-постановщик, художник-декоратор, художник по свету, звукорежиссёр в процентах к должностному окладу			
1.7.1.	Дополнительный объем работы в дни массовых мероприятий		до 50%
1.7.2.	Ремонт костюмов, оборудования, техники		до 50%
1.7.3.	Выполнение поручений руководителя	Своевременное и качественное выполнение поручений не связанных с прямым исполнением обязанностей	30%

1.8. Обслуживающий персонал – гардеробщицы, уборщицы служебных помещений в процентах к должностному окладу			
1.8.1.	Контроль размещения одежды в раздевалке, контроль за поведением учащихся в раздевалках и вестибюле		10%
1.8.2.	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений	10%
1.8.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации в здании и на территории школы		20%
1.8.4.	Дополнительный объем работы в дни массовых мероприятий		10%
1.8.5.	Гардеробщикам, за выполнение должностных обязанностей вахтера		10%
1.8.6.	Работа по уходу за «Зимним садом» МУ ДО «Центр творчества имени Г.А.Карчевского»		20%
1.8.7.	Ликвидация трудноустраняемых загрязнений (жевательная резинка, надписи краской, фломастером и т.д. на стенах и фасадах здания)		до 30%
1.8.8.	Уборщицам за особые условия труда		до 30%

1.9. Обслуживающий персонал – рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, дворник в процентах к должностному окладу			
1.9.1.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательных отношений	10%
1.9.2.	Ремонт и реконструкция мебели и приспособлений при оборудовании рабочих и		до 50%

	подсобных помещений, а также учебных кабинетов		
1.9.3.	Работы по уборке помещений, благоустройству территории учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10%
1.9.4.	Дополнительный объем работы в дни массовых мероприятий		до 40%
1.9.5.	Ремонт оборудования, техники		до 40%
1.9.6.	Уборка снега и льда с крыши		10%
1.9.7.	Сторожи за выполнение функций вахтера и гардеробщика с 20.00 до 21.00		5%
1.9.8.	Своевременное и качественное выполнение поручений не связанных с прямым исполнением обязанностей	Выполнение поручений руководителя	до 20%

2. За качество выполняемых работ

2.1.	Работникам Учреждения, награждённым ведомственными наградами	Наличие удостоверений, грамот – звания «Отличник народного просвещения», «Заслуженный работник», «Почётный работник»; Грамота Министерства образования России, Грамота, Благодарность Министерства образования РК	до 5%
2.2.	Работникам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания	Наличие удостоверений	до 5%
2.3.	Руководители коллективов получивших звание «Образцовый» и (или) «Народный»	Наличие документов, подтверждающих статус	10%.
2.4.	Участие в профессиональных конкурсах «Лестница успеха», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Фестиваль достижений молодых специалистов» и т.п.	В зависимости от полученного результата: – на муниципальном уровне – – на республиканском уровне –	до 20% до 40%
2.5.	Качественная организация и проведение мероприятий муниципального,	– на муниципальном уровне – 10% – на республиканском уровне – до 30%	до 30%

	республиканского и федерального значения		
2.6.	Организация работы с учащимися детьми с ограниченными возможностями здоровья. Показатель: количество учащихся данной категории		до 20%
2.7.	За высокое качество организации, проведения, и участия в мероприятиях, проводимых сверх утвержденных учебных программ	– на уровне МУ ДО «ЦТ» – на муниципальном уровне	до 20%
2.8.	Помощь в организации городских мероприятий, проводимых другими учреждениями на базе ЦТ или иных муниципальных сценических площадках		до 40%

3. Премии и другие выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год

Единовременные премии выплачиваются из стимулирующей части оплаты труда и являются единовременным поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, качественную, положительную и безупречную службу.

Единовременные премиальные выплаты назначаются при наличии средств в МУ ДО «Центр творчества имени Г.А. Карчевского» в % к должностному окладу или конкретной суммой.

Единовременная премия назначается за особые заслуги.

Единовременная премия может выплачиваться: к профессиональному празднику за многолетний добросовестный труд и профессионализм, а также к юбилеям (50, 60, 70, 75 лет).

Единовременная премия по итогам работы – в размере до 100% среднего месячного заработка – может выплачиваться в течение года неоднократно как в % к должностному окладу, так и в фиксированной сумме.