

ПРИНЯТО  
комиссией по урегулированию  
вопросов заработной платы работников  
(протокол от 13.09.2019 №5)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор государственного  
профессионального образовательного  
учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики  
Коми" имени Ю.А. Спиридонова  
А.А. Боос  
(приложение к приказу от 13.09.2019 № 613-од)



**Положение  
об оплате труда работников  
государственного профессионального образовательного учреждения  
"Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова**

**Раздел I. Общие положения**

**1. Нормативная база**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова (далее – Положение) разработано в соответствии с:
  - Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда медицинского страхования Республики Коми»;
  - постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;
  - иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.
  - ведомственными нормативными правовыми актами.
2. Положение определяет:
  - должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова (далее по тексту – Гимназия),
  - размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Гимназии,
  - выплаты компенсационного характера работникам Гимназии,
  - выплаты стимулирующего характера работникам Гимназии,
  - порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Гимназии,
  - порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Гимназии за счет предоставленной субсидии республиканского бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, внебюджетных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
3. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Гимназии в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.
4. Система оплаты труда работников Гимназии формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (и

или профессиональных стандартов, а так же с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

5. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, Положение подлежит изменению.
6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
7. 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.
8. Оплата труда работников, 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.
9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
10. Дни выплаты заработной платы установлены коллективным договором, действующим в Гимназии.
11. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц в порядке и сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.
12. Размер аванса не может быть ниже должностного оклада работника за отработанное время. В исключительных случаях по заявлению работника ему может быть выплачен аванс в большем размере (до 80 % от установленной заработной платы за месяц).
13. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежные компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждена приказом об учетной политике на финансовый год.
14. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).
15. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.
16. Положение распространяется на всех работников Гимназии, независимо от источника осуществления оплаты труда.
17. Положение об оплате труда работников Гимназии утверждается руководителем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организации). Изменения и дополнения вносятся в Положение об оплате труда решением комиссии по урегулированию вопросов заработной платы и утверждаются приказом директора Гимназии.

## **2. Должностные оклады**

### **(оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Гимназии**

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее должностные оклады) работникам Гимназии устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем учреждения, и определяются в соответствии Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми № 259-п от 28.06.2018 г. (с соответствующими изменениями и дополнениями).
2. Размеры должностных окладов работников, не перечисленных в Приказе № 259-п, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Перечень должностей работников Гимназии и размеры установленных должностных окладов указаны **в приложении №1** к настоящему Положению.

3. Штатное расписание и тарификационный список Гимназии утверждаются его руководителем, и включают в себя все должности работников учреждения. (Указанные должности должны соответствовать уставным целям Гимназии и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.)
4. Повышение должностных окладов работникам Гимназии устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников государственных учреждений образования Республики Коми, утвержденным разделом №3 Приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми № 259-п от 28.06.2018 г. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Гимназии и размеры повышения определены **в приложении №2** к настоящему Положению.
5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.
6. Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов производится на основании письменного заявления с приложением соответствующего документа.
7. Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в приложении №2 к настоящему Положению, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

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

1. На педагогическую работу в Гимназию 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.
2. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.
3. Директор Гимназии обеспечивает проверку документов об образовании педагогических и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Гимназии, помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Гимназии.

### **4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Гимназии**

1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
2. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего

времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, установленная на ставку заработной платы, определена в Правилах внутреннего трудового распорядка Гимназии.

3. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка Гимназии.  
Продолжительность рабочего времени педагогических работников Гимназии включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.
5. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.
6. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательной организации различного типа и вида установлен Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
7. На период непредвиденного отсутствия работника, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.
8. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

## **5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

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

1.1. За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

1.2. При оплате труда преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

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.

1.3. 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).

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

3. Руководитель Гимназии в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися 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.

Таблица:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся	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.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04 от 6500 рублей.

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

## **Раздел II. Порядок формирования планового фонда оплаты труда Гимназии**

1. Плановый фонд оплаты труда Гимназии включает:

фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением 1 настоящего положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом III настоящего положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом IV настоящего положения.

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 формировании фонда стимулирующих выплат Гимназии объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Гимназии 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) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделами III и приложения 2 настоящего положения.

3. Фонд оплаты труда Гимназии, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление премиальных выплат и материальной помощи работникам Гимназии.

### **Раздел III. Выплаты компенсационного характера работникам Гимназии**

Работникам Гимназии устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) *доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;*
- 2) *доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;*
- 3) *доплаты молодым специалистам;*
- 4) *компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена.*
- 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.*

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Гимназии (за исключением п.5)

#### **1. Компенсационные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым законодательством:**

<b>№ п/п</b>	<b>Вид работ или наименование выплат</b>	<b>Основание для оплаты</b>	<b>Размер доплаты в % к должностному окладу (окладу)</b>
1	За работу в ночное время с 22-00 до 06-00 часов	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	35% за часы фактической работы в ночное время согласно <b>приложению № 4</b> к настоящему Положению
2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам ( <b>приложение № 5</b> к настоящему Положению), получающим оклад (должностной оклад): – 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, – 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.
3	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ  Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.	Устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности работников в процессе выполнения их трудовой деятельности и реализации прав на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплаты производятся не менее 4 % к должностному окладу и согласно <b>приложению № 3</b> к настоящему Положению
4	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	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 плату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.
5	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

*\* Примечание:*

Отдельные перечни должностей и доплат установлены в **приложении № 3, 4, 5** настоящего Положения.

## 2. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Должность	Вид работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Размер доплаты в % к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы
Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) от 10 до 30% Доплата «за классное руководство» распределяется согласно выполняемому функционалу между классным руководителем, куратором, руководителем «Четвёрки»			

1.*	Учитель, преподаватель (куратор) воспитатель	За классное руководство в составе «Четверки» За кураторство по видам искусств За руководство «Четверкой»	10% 10% 10%
<b>Учителям за проверку письменных работ (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)</b>			
2.*	Учитель 1-4 классов  Учитель  Преподаватель	За проверку тетрадей и письменных работ	До 10%  до 15% доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки и в зависимости от предмета согласно Приложению № 6 п.9
3.	Учитель Преподаватель музыкального, хореографического, художественного, театрального отделения	За заведование учебными кабинетами (мастерскими)	До 10%
4.	Руководитель МО (учитель, преподаватель, концертмейстер, воспитатель, педагог- психолог)	За руководство республиканскими, городскими, районными методическими объединениями	15%
5.*	Работники Гимназии	За работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональных компетентностей педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию	15%
6.	Педагогические работники	-За заведование тренажёрным залом  - за руководство объединением патриотической направленности	10%
7.	Руководители структурных подразделений, педагогические работники	За участие в разработке и апробации учебников и учебно – методической литературы этнокультурной направленности	10%

*\* Примечания:*

- 2.1. Доплата за классное руководство на один класс-комплект устанавливается до 30 %
- 2.2. Отдельные перечни должностей и доплат установлены **в приложении № 6** настоящего Положения. Доплаты согласно критериям устанавливаются по итогам работы за предыдущий учебный год (установленный эффективным контрактом период) и выплачивается в течение периода, установленного эффективным контрактом.



- 2.3. Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления определяется приказом директора Гимназии по согласованию с представительным органом работников «Комиссией по урегулированию заработной платы».
- 2.4. Доплата за работу в аттестационных и экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии.

### 3. Доплаты молодым специалистам.

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

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы*, тарифной ставке)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Гимназию	25

\* Примечание: педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу, расчет доплат производится пропорционально объему учебной нагрузки.

- 3.1. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Гимназии на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.
- 3.2. 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 следующем абзаце.
- 3.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Гимназию, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением следующих случаев:
- 3.4. 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, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Гимназию в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.
- 3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Гимназии и продолжившим работу в Гимназии в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.
- 3.6. В случае, если после установления доплаты, молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты продолжается со дня прекращения указанных событий.

**4. Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.**

Установление доплаты в качестве компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее государственной итоговой аттестации) педагогическим работникам осуществляется в следующих размерах:

<b>Вид деятельности педагогического работника</b>	<b>Сумма компенсации без учета районного коэффициента и северной надбавки за 1 день экзамена</b>
Организаторам в аудитории, техническим специалистам, руководителю, помощнику руководителя по проведению государственной итоговой аттестации, организаторам вне аудитории, сотрудникам, осуществляющим охрану проведения государственной итоговой аттестации	<b>350 рублей</b>

4.1. Оплата производится за количество отработанных дней.

4.2. Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению **государственной итоговой аттестации** осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации на основании приказа руководителя Гимназии об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, издаваемого по результатам обработки итоговой аттестации, в ближайший установленный локальным нормативным актом Гимназии день заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

4.3. На период проведения государственной итоговой аттестации педагогические работники Гимназии, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, освобождаются от основной работы, а так же за указанными работниками сохраняется средний заработок по основному месту работы.

4.4. Состав педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации утверждается министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

**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.**

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

**Раздел IV. Стимулирующие выплаты**

Работникам Гимназии могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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.*

1. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам

Гимназии создан постоянно действующий совещательный орган «Комиссия по урегулированию вопросов заработной платы», действующий согласно положению о комиссии в составе руководителя учреждения, заместителей руководителей, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

2. Критерии результативности, перечень оснований для установления доплат за качество, показатели интенсивности рассматриваются и утверждаются на «Комиссии по урегулированию вопросов заработной платы».
3. «Комиссия по урегулированию вопросов заработной платы» рассматривает представление, содержащее оценку труда работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям) и затем определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.
4. Представление оформляется и утверждается: руководителем Гимназии - на заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю, заместителем руководителя Гимназии - иных работников, подчиненных заместителям руководителей, руководителями соответствующих структурных подразделений Гимназии – на остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения.
5. Стимулирующие выплаты пересматриваются 2 раза в учебном году (1 сентября и 1 марта), по итогам работы работников за предыдущий период (с 01 сентября по 28(29) февраля или с 1 марта по 31 августа). В целях делопроизводства использовать формулировку данных периодов – «оцениваемый период» первой половины учебного года и второй половины учебного года.
6. Пересмотр стимулирующих выплат с 1 марта может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо по представлению руководителя подразделения.
7. Выплата надбавок осуществляется за «оцениваемый период» первой половины учебного года с 01 марта, за оцениваемый период второй половины учебного года – с 1 сентября. В целях делопроизводства использовать формулировку данных периодов – «период выплат».
8. По итогам решения Комиссии издается приказ к тарификации, нагрузке на выплаты за «оцениваемый период», установленные эффективным контрактом и решением «Комиссии по урегулированию вопросов заработной платы».
9. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а так же иных показателей эффективности деятельности Гимназии в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

### 1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

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

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководитель (директор)	до 200
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
3.	Заведующие, специалисты, служащие, рабочие	до 150

- 1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы (результативность) в пределах утвержденного планового фонда труда. Данные критерии определены **приложением № 8, приложением № 10** к данному Положению.
- 1.2. Размер утвержденных работнику выплат за интенсивность и высокие результаты работы, не может превышать по факту пределов, указанных в настоящем пункте настоящего положения.
- 1.3. Расчет надбавки за высокие результаты работы по **приложению № 8** осуществляется в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). В

случае, если работник имеет нагрузку менее одной ставки, то расчет надбавки за высокие результаты работы по **приложению № 8** производится пропорционально нагрузке. В случаях, когда работник имеет совокупную нагрузку по одной или нескольким должностям более, чем на ставку, стимулирующая надбавка за высокие результаты работы по **приложению № 8** рассчитывается только на одну ставку по основной занимаемой должности.

- 1.4. Процент надбавки за интенсивность и высокие результаты по **приложениям № 8, № 10** работы определяется по итогам работы за предыдущий «оцениваемый период», и выплачивается в течение всего следующего периода, до следующей тарификации.
- 1.5. Работник лишается надбавки за высокие результаты (результативность) работы (**Приложение №8**) в текущем «периоде выплат» при неоднократном получении им (более 2-х раз) дисциплинарного взыскания, вынесенного приказом руководителя.
- 1.6. Принятым в текущем году работникам доплата за высокие результаты работы (**Приложение №8**) устанавливается по истечении 3-х месяцев работы.
- 1.7. Если работник в течение учебного года отсутствовал суммировано более 60 календарных дней по каким-либо причинам (кроме очередного трудового отпуска), доплата за результативность на новый «оцениваемый период» ему не начисляется. В исключительных случаях доплата может устанавливаться по усмотрению руководителя структурного подразделения.
- 1.8. Работнику, восстановленному на работу, на прежнюю должность после военной службы или альтернативной гражданской службы, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы сохраняется и устанавливается в том размере, который был определен до призыва на военную или альтернативную службу. В иных случаях при определении надбавки необходимо руководствоваться п.2.6 настоящего Положения.
- 1.9. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребенком, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по истечении трех месяцев работы.
- 1.10. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (один год), надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по истечении трех месяцев работы.
- 1.11. В случае увольнения работника по собственному желанию и принятия его на работу на прежнюю должность (в течение шестидесяти дней включительно) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы сохраняется и устанавливается в размере, установленном до дня увольнения.
- 1.12. При переходе работника с должности с большим максимальным размером надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на должность с меньшим максимальным размером надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, размер надбавки устанавливается максимально возможным по новой должности, если размер надбавки по прежней должности превышал максимально допустимый по новой должности. Если размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по прежней должности не превышал максимального размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по новой должности, то надбавка за интенсивность и высокие результаты работы сохраняется в прежних размерах до конца «периода выплат».
- 1.13. При переходе работника с должности с меньшим максимальным размером надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на должность с большим максимальным размером надбавки за интенсивность и высокие результаты работы размер надбавки сохраняется на уровне прежней должности на три месяца. По истечении трех месяцев размер доплат пересматривается руководителем структурного подразделения в соответствии с п.2.6. настоящего Положения.
- 1.14. При переходе работника с одной педагогической должности на другую педагогическую должность размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется согласно установленному размеру надбавки на период тарификации и сохраняется до конца «периода выплат».
- 1.15. Доплата до утвержденного МРОТ устанавливается тем работникам, чей заработок ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Приложение 13). Оплата производится за счет средств, предусмотренных на оплату за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Работникам Гимназии в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов, в том числе:

2.1. Работникам, награжденным ведомственными наградами - в размере до 5 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Гимназии.

2.2. Перечень оснований для установления надбавки за качество работникам, награжденным ведомственными наградами (наименование ведомственных наград, размер доплат в зависимости от количества наград и на какой период устанавливается доплата) определено в **п.1 приложения № 7**.

2.3. Учителям Гимназии, реализующим программу начального общего, основного общего и среднего общего образования производятся единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену, в тех случаях, когда выпускники получили по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов. Единовременная выплата устанавливается за каждый класс текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата).

Размер выплаты составляет 5000 за каждый класс.

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. Учителям Гимназии, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также преподавателям среднего профессионального образования производятся единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников – в размере 3000 рублей за каждого призера;
- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников, Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций – в размере 5000 рублей за каждого победителя и призера;
- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников и Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций – в размере 7000 рублей за каждого победителя.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременные выплаты, указанные в п. 2.3., 2.4. настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций.

Перечень доплат за качество (по иным основаниям) выполняемых работ, основания и размеры доплат определены в **п.3 приложения № 7**.

Доплаты, а так же их размер устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

## **3. Надбавки за выслугу лет**

3.1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

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

3.2. Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка / перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Гимназии на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

3.3. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату согласно Разделу 3 п.3. настоящего Положения.

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

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

3.7. 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. Премирование работников.

1. Премирование работников по итогам работы осуществляется при наличии экономии фонда заработной платы Комиссии по урегулированию вопросов заработной платы.  
«Комиссия по урегулированию вопросов заработной платы» рассматривает представления на премию, содержащие оценку работы работника в период, за который осуществляется премирование.  
Премия начисляется работникам по основной должности. Список должностей и их распределение по категориям определены *Приложением №1* к настоящему Положению.  
Премия начисляется работникам, проработавшим в премируемый период не менее двух месяцев.
2. Премирование педагогических работников осуществляется на основании «Положения о премировании педагогических работников» (*Приложение № 11*).
3. Премирование педагогических работников – победителей конкурсов, проводимых в течение учебного года, согласно Положениям и критериям конкурсов, производится в соответствии приказом директора по представлению руководителя подразделения – до 10 тысяч рублей.
4. Премирование работников столовой, концертного зала и комнат для приезжих Гимназии (места для временного размещения) осуществляется из прибыли, полученной от деятельности буфета, комнат для приезжих и концертного зала.
5. Премирование работников Гимназии за выполнение ремонтных работ исходя из суммы сметных расчетов и дефектных ведомостей.
  - При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).
  - Работники, имеющие дисциплинарные взыскания, установленные приказом руководителя, лишаются премиальных выплат на год, если «Комиссия по урегулированию вопросов заработной платы» не примет иного решения.
  - Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и остальным работникам Гимназии устанавливаются приказом директора.
  - Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются приказом органа исполнительной власти Республики Коми, осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью Гимназии («Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми»), с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

#### Раздел V. Порядок урегулирования заработной платы некоторых работников

##### 1. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников.

- Месячная заработная плата педагогических работников образовательной организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.  
В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя (преподавателя);
- Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год, на начало учебного года.
- В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.
- За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических

работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

## **2. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

1. Должностной оклад директора Гимназии устанавливается трудовым договором с руководителем, заключаемым Министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

2. Выплаты компенсационного характера руководителю Гимназии устанавливаются на основании приказа Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми.

3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Гимназии устанавливаются по согласованию с Министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

4. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Гимназии устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Гимназии (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в размерах, определенных приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

5. Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя, главного бухгалтера Гимназии уменьшается на 0,5.

6. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Гимназии.

7. При расчете среднемесячной заработной платы работников Гимназии, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Гимназии, 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 организации.

8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Гимназии устанавливаются приказом органа исполнительной власти Республики Коми в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Гимназии, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела и пункта.

9. Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Гимназии к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности.

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



## Раздел VI. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, 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.

## Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда

1. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Гимназии выплачивается материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Гимназии в следующих случаях:

- бракосочетания работника;
- рождения ребенка;
- 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).

Материальная помощь устанавливается в размере 3000 рублей.

2. Материальная помощь оказывается работникам Гимназии на приобретение новогодних подарков для детей работников (возрастом до 14 лет включительно). Сумма определяется до 500 рублей за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
3. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Гимназии производится премирование работников по результатам работы, за долголетний добросовестный труд в Гимназии искусств при Главе Республики Коми и в связи с достижением 50-ти лет для женщин и 55-ти лет для мужчин при стаже работы в гимназии:
  - до 5 лет – один должностной оклад;
  - от 5 до 10 лет – два должностных оклада;
  - свыше 10 лет – три должностных оклада
4. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности осуществляется премирование работников по результатам работы, за долголетний добросовестный труд в Гимназии искусств при Главе Республики Коми (не менее 20 лет) в связи с выходом на пенсию по старости и прекращением работы – один должностной оклад.

### Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения «Гимназия искусств при Главе Республики Коми» имени Ю.А. Спиридонова

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

1. Должности руководящих работников:

Должностной оклад директора устанавливается трудовым договором, заключаемым органом исполнительной власти Республики Коми с руководителем.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)
1	2	3
1.1.	Главный бухгалтер	13730
1.2.	Заместитель директора	13730
1.3.	Заведующий структурным	9400

	подразделением без категории (медицинский блок)	
1.4.	Заведующий библиотекой	10400
1.5.	Начальник Регионального центра выявления и поддержки одаренных детей в области искусства, спорта и науки в Республике Коми	9400
1.6.	Заведующий отделом	9400
1.7.	Заведующий отделением	9400
1.8.	Заведующий научным отделом	9400

## 2. Должности педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	2	3
2.1.	Педагог дополнительного образования	9000
2.2.	Педагог-организатор	
2.3.	Концертмейстер	
2.4.	Воспитатель	9200
2.5.	Методист	
2.6.	Педагог-психолог	
2.7.	Преподаватель	9400
2.8.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
2.9.	Учитель	
2.10.	Старший вожатый	8800

## 3. Должности медицинских работников:

№ п.п.	Наименование должности	Оклад
1	2	3
3.1.	Врач-специалист	12350
3.2.	Медицинская сестра	9500
3.3.	Медицинская сестра по массажу	9500
3.4.	Фельдшер	9750
3.5.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	9000

## 4. Должности работников культуры:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
4.1.	Библиотекарь	9040
4.2.	Настройщик языковых инструментов 6 разряд	7480
4.3.	Настройщик пианино и роялей 6 разряд	7480
4.4.	Главный администратор	9180
4.5.	Старший администратор	7276
4.6.	Звукорежиссер	9500
4.7.	Звукооператор	9040
4.8.	Художник по свету	9040

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
4.1.	Библиотекарь	9040
4.9.	Оператор видеозаписи 3 разряд	7072
4.10.	Осветитель 4 разряд	7072
4.11.	Машинист сцены 4 разряд	7072
4.12.	Костюмер 6 разряд	7480
4.13.	Контролер билетов	7650
4.14.	Монтировщик сцены 3 разряд	7072

**5. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	2	3
5.1.	Главный специалист	9180
5.2.	Секретарь руководителя (ведущий)	7752
5.3.	<b>Электроник без категории</b> II категории I категории ведущий	8092 8296 8500 8772
5.4.	<b>Администратор без категории:</b> II категории I категории ведущий	7140 7276 7480 7752
5.5.	<b>Специалист по кадрам без категории:</b> II категории I категории ведущий	8092 8296 8500 8772
5.6.	<b>Лаборант без категории:</b> II категории I категории	7140 7276 7480
5.7.	Делопроизводитель	6936
5.8.	Агент по снабжению	6936
5.9.	<b>Техник без категории:</b> II категории I категории ведущий	7140 7276 7480 7752
5.10.	Заведующий производством	7480
5.11.	<b>Бухгалтер без категории, экономист:</b> II категории I категории ведущий	8092 8296 8500 8772
5.12.	<b>Документовед без категории:</b> II категории I категории ведущий	8092 8296 8500 8772
5.13.	<b>Инженер-программист (программист) без категории:</b> II категории I категории ведущий	8092 8296 8500 8772
5.14.	<b>Специалист по охране труда без категории:</b> II категории I категории ведущий	8092 8296 8500 8772
5.15.	<b>Инженер без категории:</b> II категории	8092 8296

	I категории ведущий	8500 8772
5.16.	<b>Юрисконсульт (ведущий)</b>	8772
5.17.	<b>Экономист</b>	

**6. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	2	3
6.1.	Младший воспитатель	7700

**7. Общеотраслевые профессии рабочих:**

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1	2	3
7.1.	Подсобный рабочий: 2 квалификационный разряд	6936
7.2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 квалификационный разряд	7208
7.3.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 6 квалификационный разряд	7480
7.4.	Слесарь-сантехник 6 квалификационный разряд	7480
7.5.	Гардеробщик 1 квалификационный разряд Дворник 1 квалификационный разряд Сторож (вахтер) 1 квалификационный разряд Уборщик производственных и служебных помещений 1 квалификационный разряд	6800
7.6.	Кастелянша 2 квалификационный разряд Кладовщик 2 квалификационный разряд	6936
7.7.	Дежурный по комнатам для приезжих	7208
7.8.	Демонстратор пластических поз	6936

**8. Должности (профессии), по которым тарифные ставки, оклады (должностные оклады) определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми:**

№ п/п	Наименование должности	Тарифная ставка, оклад (должностной оклад) (в рублях)
1	2	3
	<b>Рабочие</b>	
8.1.	Оператор стиральных машин 2 разряд	6936
8.2.	Повар Пекарь 4 разряд 5 разряд	7208 7344
8.3.	Буфетчик 4 разряд 5 разряд	7208 7344
8.4.	Кухонный рабочий: 2 разряд	6936
8.5.	Швея: 5 разряд	7344
8.6.	Рабочий зеленого хозяйства	7208

**Приложение № 2**

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова

**Размеры  
повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)  
работников Гимназии**

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников</b>	<b>Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)</b>
1.	Педагогическим работникам за наличие: Первой квалификационной категории –  Высшей квалификационной категории -	15  30
2.	Медицинским работникам, работникам сферы культуры, за наличие: Второй квалификационной категории – Первой квалификационной категории –  Высшей квалификационной категории-	5 10 20
3.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

**Приложение № 3**

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова

**Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Основание для доплаты</b>	<b>Класс условий труда</b>	<b>Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу</b>
1.	Пекарь	Статья 147 ТК РФ	3.2	4%
2.	Повар	Статья 147 ТК РФ	3.2	4%
3.	Кухонный рабочий	Статья 147 ТК РФ	3.2	4%
4.	Врач	Статья 147 ТК РФ	3.2	4%
5.	Медицинская сестра	Статья 147 ТК РФ	3.2	4%
6.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	Статья 147 ТК РФ	3.2	4%
7.	Фельдшер	Статья 147 ТК РФ	3.2	4%

**Приложение № 4**

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень должностей работников, работающих в ночное время по графику</b>	<b>Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу</b>
1.	Младший воспитатель	35% за часы работы

2.	Фельдшер	в ночное время
3.	Медицинская сестра	
4.	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	
5.	Повар	
6.	Сторож (вахтер)	
7.	Кухонный рабочий	
8.	Подсобный рабочий	
9.	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

#### Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова

№ п/п	Перечень должностей, работающих в выходные и праздничные дни по графику	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1.	Младший воспитатель	<p>Работникам, получающим оклад (должностной оклад):</p> <p>– 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.</p>
2.	Фельдшер	
3.	Медицинская сестра	
4.	Младшая медсестра	
5.	Повар	
6.	Сторож (вахтер)	
7.	Кухонный рабочий	
8.	Подсобный рабочий	
9.	Воспитатель с режимом работы в выходные и праздничные дни	
10.	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (привлечение в выходные и праздничные дни для устранения аварий)	
11.	Уборщик производственных и служебных помещений (столовая)	
12.	Другие работники по производственной необходимости и с их личного согласия	<p>– 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.</p>

#### Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова

### Критерии и размеры доплат за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника по занимаемой должности

#### 1. За классное руководство:

Должность	Критерии Показатели критериев	Размер доплаты в % к должностному окладу
Учитель 1-11 классов	<p>1. <b>Планирование работы с классом.</b></p> <p>1.1. Составление плана воспитательной работы с классом в соответствии с современными требованиями, нормативными документами.</p> <p>2. <b>Работа с документацией.</b></p> <p>2.1. Своевременное и качественное заполнение журналов, дневников; личных дел обучающихся.</p> <p>2.2. Своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов, отчетной документации.</p> <p>3. <b>Работа с родителями (законными представителями).</b></p>	<p><b>Максимальное значение - 15% (за выполнение каждого показателя присуждается 1 балл)</b></p> <p>При получении: от 1 до 5</p>

	<b>3.1.</b> Организация и проведение родительских собраний, работа по родительскому всеобучу. <b>3.2.</b> Индивидуальная работа с родителями. <b>3.3.</b> Организация родительского самоуправления. <b>3.4.</b> Привлечение дополнительных пожертвований для развития материальной базы гимназии <b>4. Работа с классом и классным активом.</b> <b>4.1.</b> Организация досуга обучающихся. <b>4.2.</b> Организация учебной деятельности обучающихся. <b>4.3.</b> Организация общественно-полезного труда обучающихся. <b>4.4.</b> Работа по приобщению детей к здоровому образу жизни. <b>4.5.</b> Подготовка класса к активному участию в общегимназических мероприятиях, мероприятиях города, республики. <b>4.6.</b> Профилактическая работа с обучающимися, испытывающими трудности в учении и находящимися в трудной жизненной ситуации. <b>4.7.</b> Оценивание поведения обучающихся <b>5. Методическая работа.</b> <b>5.1</b> Применение инновационных технологий.	баллов- 3%  от 6 до 10 баллов - 6%  от 11 до 15 баллов - 10%
Преподаватель (куратор)	<b>1. Планирование работы</b> 1.1. Активное участие в планировании работы «четверок». <b>2. Работа с документацией.</b> 2.1. Своевременное и качественное заполнение журналов, дневников; личных дел обучающихся по спецдисциплинам. <b>3. Работа с родителями (законными представителями)</b> 3.1. Активное участие в организации родительских собраний. 3.2. Индивидуальная работа с родителями. <b>4. Работа с классом и классным активом.</b> <b>4.1.</b> Организация досуга обучающихся. <b>4.2.</b> Организация учебной деятельности обучающихся по спецдисциплинам. <b>4.3.</b> Организация общественно-полезного труда обучающихся. <b>4.4.</b> Подготовка класса к активному участию в общегимназических мероприятиях, мероприятиях города, республики. <b>4.5.</b> Профориентационная работа (высокое количество самоопределившихся обучающихся – не менее 80%).	<b>Максимальное значение - 10% (за выполнение каждого показателя присуждается 1 балл)</b>  При получении: от 1 до 5 баллов - 5%  от 6 до 10 баллов - 10%
Учитель, преподаватель (куратор) принятый на работу в текущем учебном году.	Без критериев	5% - учителю без требований к работе. 5% - куратору без требований к работе.
Учитель, преподаватель (куратор), воспитатель	Руководство работой «Четвёрки».	10%

\* % доплаты согласно критериям устанавливается по итогам работы за предыдущий плановый период в соответствии с эффективным контрактом и рассчитываются от нормы часов за ставку заработной платы, а не от объема фактической учебной нагрузки.

## 2. За проверку тетрадей и письменных работ:

Должность	Предмет	Размер доплаты в % к должностному окладу
Учитель 1-4 классов	Предметы 1-4 классов	до 10 % к объему учебной нагрузки по данному предмету.
Учитель	Русский язык	до 15 % к объему учебной нагрузки по

	Литература Коми язык как родной	данному предмету.
Учитель	Математика	до 15 % к объему учебной нагрузки по данному предмету.
Учитель	Иностранные языки Коми язык как не родной Черчение Физика Химия	до 10 % к объему учебной нагрузки по данному предмету.
Учитель	История, МХК Биология География	до 10 % к объему учебной нагрузки по данному предмету.
Преподаватель	Сольфеджио. Музыкальная литература. Музыкальная композиция. История изобразительного искусства. Беседы об искусстве Элементарная теория музыки. Основы музыкальной грамоты. Музыкальные жанры.	до 10 % к объему учебной нагрузки по данному предмету.

% определяется один раз в год, по состоянию на начало учебного года или при изменении нагрузки.

### 3. За заведование учебными кабинетами (мастерскими):

Должность	Критерии	Размер доплаты в % к должностному окладу
Учитель, преподаватель музыкального, хореографического, художественного, театрального отделений.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общее эстетическое оформление кабинета.</li> <li>2. Наличие необходимого оборудования.</li> <li>3. Укомплектованность кабинета (методические разработки, наглядный и дидактический материал, ТСО)</li> <li>4. Наличие рабочих стендов (планшетов) по предмету, по изучаемому материалу.</li> <li>5. Наличие библиотеки по предмету.</li> <li>6. Рациональная система хранения музыкальных инструментов, учебных пособий, дидактических материалов.</li> <li>7. Организация условий для сохранения оборудования кабинета и его технической исправности.</li> <li>8. Соблюдение чистоты кабинета и санитарно-гигиенических норм.</li> <li>9. Соблюдение техники безопасности.</li> <li>10. Организация сохранности мебели.</li> </ol>	<p><b>Максимальное значение - 10%(за выполнение каждого показателя присуждается 1 балл)</b></p> <p>При получении: от 1 до 5 баллов - 5%</p> <p>от 6 до 10 баллов - 10%</p>

\* % доплаты согласно критериям, устанавливается по итогам работы за предыдущий оцениваемый период в соответствии с эффективным контрактом и рассчитываются от нормы часов за ставку заработной платы, а не от объема фактической учебной нагрузки.

#### Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова

### Надбавки за качество выполняемых работ.

#### 1. Перечень оснований для установления надбавки за качество работникам, награжденным ведомственными наградами:

№ п/п	Перечень ведомственных наград	Срок, на который устанавливается надбавка	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1.	Медаль «Ушинского»	постоянно	До 5
2.	Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	постоянно	До 5
3.	Нагрудный значок «Отличник народного просвещения»	постоянно	До 5



4.	Нагрудный значок «Отличник народного просвещения СССР»	постоянно	До 5
5.	Значок «Отличник народного просвещения»	постоянно	До 5
6.	Нагрудный значок Отличник народного образования Российской Федерации»	постоянно	До 5
7.	Значок Отличник народного образования Российской Федерации»	постоянно	До 5
8.	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	постоянно	До 5
9.	Почетная грамота Минпросвещения России	постоянно	до 5
10.	Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации	постоянно	до 5

В случае, если имеется 2 награды, надбавки не суммируются, а устанавливаются по одному из оснований.

**2. Перечень оснований для установления надбавки за качество руководителям и педагогическим работникам, имеющим почетные звания:**

№ п/п	Перечень почетных званий	Срок, на который устанавливается надбавка	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1.	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 Народный учитель Заслуженный учитель Заслуженный преподаватель субъектов Российской Федерации а так же союзных республик, входящих в состав СССР	Постоянно, со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания	5
2.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим Почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный» при условии соответствия почетного звания профилю Гимназии, а педагогических работников – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин: Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР, Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР, Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР, Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, Заслуженный деятель науки Российской Федерации, Заслуженный работник культуры РСФСР, Заслуженный работник культуры Российской Федерации, Заслуженный работник культуры Коми ССР, Заслуженный работник культуры Коми АССР, Народный врач СССР, Заслуженный врач РСФСР, Заслуженный врач Российской Федерации, Заслуженный врач Коми ССР,	Постоянно, со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания	5  При наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере не превышающем 15 процентов

	Заслуженный врач Коми АССР, Заслуженный юрист РСФСР, Заслуженный юрист Российской Федерации, Заслуженный работник физической культуры РСФСР, Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Народный артист Республики Коми, Народный писатель Республики Коми, Народный поэт Республики Коми, Заслуженный деятель искусств Российской Федерации, Заслуженный артист Российской Федерации, Заслуженный художник Российской Федерации, Народный артист Российской Федерации, Народный художник Российской Федерации Народный художник Республики Коми и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей.		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

### 3. Перечень оснований для установления надбавки за качество работникам по иным основаниям:

3.1. Работникам, осуществляющим в своей деятельности по своим должностным обязанностям постоянный внутренний контроль за соблюдением норм действующего законодательства, локальных актов для качественного выполнения своих должностных обязанностей согласно списку, представленному в комиссию по урегулированию вопросов оплаты труда. Пересматривается по вновь принятым работникам 2 раза в год (сентябрь и март) в период пересмотра стимулирующих выплат.

#### Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова

### Критерии оценки результативности труда работников для установления надбавок за высокие результаты работы.

#### 1. Заместитель директора (общее образование, дополнительное предпрофессиональное образование)

	Критерии	Содержание критерия	Размер доплат в %
1.	Исполнение требований законодательства	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования - отсутствие предписаний надзорных органов - наличие предписаний надзорных органов	10 0
2.	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины - наличие программно-аналитической документации (план работы на учебный год, РПУП, отчет по самообследованию в конце учебного года и т.д.) - отсутствие программно-аналитической документации - качественная реализация плана работы по административному контролю (90 – 100 %) - реализация плана работы по административному контролю на 89 – 50 % - реализация плана работы по административному контролю менее чем на 50 %	20 0 20 10 0

3.	Информационная открытость	Размещение на сайте гимназии нормативно-правовых и аналитических материалов - систематическое размещение (не реже 2 раз в неделю) - эпизодическое размещение (1 раз в неделю) - реже, чем раз в четверть	10 5 0
4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг - оптимальный (75-100 %) - допустимый (51-74 %) - критический (50 и менее %)	20 10 0
5.	Образовательные достижения воспитанников  (Зам. директора по общему образованию)	Данные мониторинга обученности по результатам учебного года - положительная динамика в сравнении за три года - отрицательная динамика	15 0
		Результаты государственной итоговой аттестации выпускников (средний балл) по большинству учебных предметов: - выше итогов ГИА по республике - на уровне итогов ГИА по республике - ниже итогов ГИА по республике	10 5 0
		Доля выпускников, получивших аттестат об основном общем и среднем общем образовании от общего количества выпускников: - 100 % выпускников - менее 100 % выпускников	10 0
		Доля обучающихся, принявших участие в различных олимпиадах, смотрах, конкурсах, конференциях: - положительная динамика в сравнении за три года - отрицательная динамика	10 0
		Динамика победителей и призеров олимпиад, интеллектуальных, научных и творческих конкурсов, конференций: - положительная динамика в сравнении за три года - отрицательная динамика	10 0
6.	Образовательные достижения воспитанников  (Зам. директора по дополнительному предпрофессиональному образованию)	Данные мониторинга обученности по результатам учебного года - положительная динамика в сравнении за три года - отрицательная динамика	15 0
		Оптимальный уровень результатов государственной итоговой аттестации обучающихся по экзаменационным предметам -75-100% Доля выпускников, поступивших в образовательные организации среднего и высшего профессионального образования, соответствующие профилю освоенной в гимназии дополнительной предпрофессиональной образовательной программе: -75-100% -Менее 75%	10 10 0
		Доля обучающихся, принявших участие в различных олимпиадах, смотрах, конкурсах, конференциях: - положительная динамика в сравнении за три года - отрицательная динамика	10 0

	Динамика победителей и призеров олимпиад, интеллектуальных, научных и творческих конкурсов, конференций: - положительная динамика в сравнении за три года - отрицательная динамика	10 0
ИТОГО		135

## 2.Заместитель директора (воспитательная работа)

	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат в %
1.	Исполнение требований законодательства	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования - отсутствие предписаний надзорных органов - наличие предписаний надзорных органов	10 0
2.	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины - наличие программно-аналитической документации (план работы на учебный год, отчет по самообследованию в конце учебного года и т.д.) - отсутствие программно-аналитической документации	20 0
		- качественная реализация плана работы по административному контролю (90 – 100 %)	20
		- реализация плана работы по административному контролю на 89 – 50 %	10
		- реализация плана работы по административному контролю менее чем на 50 %	0
3.	Информационная открытость	Размещение на сайте гимназии нормативно-правовых и аналитических, обзорных материалов, анонсирующих события - систематическое размещение (не реже 2 раз в неделю) - эпизодическое размещение (1 раз в неделю) - реже, чем раз в четверть	10 5 0
4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг - оптимальный (75-100 %) - допустимый (50-74 %) - критический (50 и менее %)	20 10 0
5.	Образовательные достижения обучающихся	Данные мониторинга уровня воспитанности по результатам проведения диагностических процедур - Стабильно высокие результаты или положительная динамика за изучаемый период - отрицательная динамика	10 0
		Включённость обучающихся и их родителей в ценностно – смысловую и социально – значимую деятельность 75-100% 50-74% Менее 50%	15 10 0
		Доля выпускников, удовлетворённых качеством воспитательной работы гимназии - 70-100 % выпускников - менее 70 % выпускников	10 0
		Доля обучающихся, принявших участие в очных и дистанционных олимпиадах, смотрах, конкурсах, конференциях	

		- стабильно высокие результаты или положительная динамика в сравнении за три года	10
		- отрицательная динамика	0
		Социально психологический климат в детско – взрослой среде гимназии	
		Оптимальный уровень 75-100%	10
		Допустимый уровень 50-74%	5
		Критический менее 50%	0
	<b>ИТОГО</b>		<b>135</b>

## 2/1. Начальник регионального центра выявления и поддержки одаренных детей в области искусства, спорта и науки в Республике Коми

	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат в %
1.	Исполнение требований законодательства	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования - отсутствие предписаний надзорных органов - наличие предписаний надзорных органов	10 0
2.	Эффективность управленческой деятельности	- качественная реализация плана работы по административному контролю (90 – 100 %)	30
		- реализация плана работы по административному контролю на 89 – 50 % - реализация плана работы по административному контролю менее чем на 50 %	15 0
3.	Информационная открытость	Размещение на сайте гимназии нормативно-правовых и аналитических, обзорных материалов, анонсирующих события - систематическое размещение (не реже 2 раз в неделю) - эпизодическое размещение (1 раз в неделю) - реже, чем раз в четверть	20 10 0
		Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг - оптимальный (75-100 %) - допустимый (50-74 %) - критический (50 и менее %)	30 15 0
4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Данные мониторинга уровня воспитанности по результатам проведения диагностических процедур - Стабильно высокие результаты или положительная динамика за изучаемый период - отрицательная динамика	15 0
5.	Материально-техническое обеспечение	Качественное обеспечение сохранности материальных ценностей, качественное содержание и совершенствование вверенного имущества.	30
<b>ИТОГО</b>			<b>135</b>

## 3. Заместитель директора ( административно-хозяйственная деятельность)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований	– Минимальное количество и незначительный уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих	5

	законодательств а	органов (отсутствие штрафных санкций).	
		–Наличие и соответствие локальных нормативных актов требованиям законодательства, отражающих основные аспекты деятельности.	5
		–Соответствие делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации.	5
2.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наградений отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	3
3.	Эффективность управленческой деятельности	–Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей.	5
		–Высокий уровень исполнительской дисциплины:	
		–Наличие планов работы отделения на учебный год, на месяц, на неделю;	5
		–Наличие отчета по самообследованию в конце учебного года;	5
		–Своевременное предоставление проектов приказов по основной деятельности	5
		–Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	5
		–Производственная этика и стиль общения	5
		–Участие в реализации программы развития гимназии и обеспечение мер для ее выполнения.	5
4.	Сохранение здоровья обучающихся и работающих в учреждении Обеспечение условий безопасности	–Создание условий для охраны и укрепления физического и психологического здоровья детей и работников.	5
		–Отрицательная динамика травматизма работников и детей во время пребывания в гимназии.	5
		–Отрицательная динамика вынесенных предписаний со стороны Роспотребнадзора.	5
		–Отрицательная динамика вынесенных предписаний со стороны органов противопожарной безопасности.	5
		–Отрицательная динамика вынесенных предписаний со стороны Гострудинспекции.	5
		–Совершенствование материально-технического обеспечения безопасных условий в образовательной среде.	5
		–Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся, педагогов и работников к действиям в экстремальных ситуациях.	5
		–Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций или принятие мер для решения конфликтных ситуаций.	5
5.	Материально-техническое обеспечение	–Качественное содержание вверенного материально-технического оборудования и обеспечение его исправного состояния.	10
		–Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	5
		–Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	9

6.	Финансово-хозяйственная деятельность.	–Активное участие в работе по достижению 100% освоения лимитов бюджетных обязательств в течение финансового года.	4
		–Высокий уровень оптимизации бюджетных расходов.	4
		–Соответствие уровня содержания материально-технической и хозяйственно-бытовой базы противопожарным, санитарно-гигиеническим, технико-безопасным требованиям.	5
	ИТОГО		135

#### 4.Заведующий отделом (концертный зал)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования: -отсутствие предписаний надзорных органов -наличие предписаний надзорных органов	10 0
2.	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - наличие программно-аналитической документации (план работы на учебный год, на месяц, на неделю; отчет по самообследованию в конце учебного года и т.д.)	15
		- отсутствие программно-аналитической документации	0
		-Качественная реализация плана работы по административному контролю.	10
		Своевременное и качественное работа с документами разной направленности: -разработка локальных актов, регламентирующих деятельность концертного зала; -ежемесячное предоставление запрашиваемой информации учредителю по размещению материалов в СМИ, планы работы гимназии на месяц (постоянно, в установленные сроки); -составление ходатайств на согласование сдачи недвижимого имущества в аренду; -заключение договоров при сдаче помещений концертного зала в аренду.	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Проведение на высоком организационном уровне мероприятий городского, республиканского и межрегионального уровней в рамках выполнения задания учредителя по отрасли «образование» с большим количеством участников (конкурсы, фестивали, конференции, концерты и пр.) и иных мероприятий при наличии приказов об итогах, благодарственных писем и пр.	10
		Динамика результатов по привлечению зрителя и реализации входных билетов (на основании мониторинга): -75 -100%	10
		-50-74 % -менее 50%	5 0
4.	Информационная открытость	Размещение на сайте гимназии нормативно-правовых и информационных материалов: -систематическое размещение (не реже 2 раз в неделю) -эпизодическое размещение (1 раз в неделю) -реже, чем раз в четверть	10 5 0
		Ежемесячное активное размещение информации о мероприятиях концертного зала используя различные каналы коммуникации: СМИ, интернет, почта, наружная реклама и пр., влияющих на привлечение внимания потенциальных зрителей	10

5.	Материально-техническое обеспечение	Качественное обеспечение сохранности материальных ценностей, качественное содержание и совершенствование вверенного имущества.	15
6.	Удовлетворенность населения качеством оказываемых услуг	Уровень удовлетворенности потребителей качеством оказываемых услуг (путем проведения анкетирования): - оптимальный (75-100 %) - допустимый (51-74 %) - критический (50 и менее %)	10 5 0
	ИТОГО		110

## 5. Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Минимальное количество и незначительный уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов (отсутствие штрафных санкций).	5
		–Качественное ведение документации. Соответствие делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации.	10
		–Активное участие в создании локальных актов гимназии.	5
2.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наград отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	3
		–Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей.	5
		–Производственная этика и стиль общения.	4
3.	Эффективность управленческой деятельности	–Высокий уровень организации работы и контроля по подчиненности работников	6
		–Своевременная разработка плана финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год и постоянный контроль за его реализацией	10
		–Участие в реализации программы развития гимназии и обеспечение мер для ее выполнения.	5
		–Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, органы статистики, учредителю и т.д.	10
		–Предложения и разработка экономических расчетов, обоснований для улучшения финансовой деятельности гимназии	6
		–Активное участие в работе по устранению предписаний органов осуществляющих надзорную деятельность (санэпиднадзор, противопожарной безопасности, инспекции по охране труда и др.).	10
		–Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций или принятие мер для решения конфликтных ситуаций.	6
		–Активное участие в подготовке и организации ремонтных работ.	5
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	–95-100% освоение бюджетных средств в течение финансового года (по итогам предшествующего года)	5
		–100% освоение целевых бюджетных средств в течение финансового года (по итогам предшествующего года)	5



	–Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	5
	–Наличие и выполнение программы оптимизации расходов	7
	–Обеспечение своевременности выплат социального характера (заработной платы, пособий, других выплат)	5
	–Участие в привлечении внебюджетных средств	4
	–Высокий уровень контроля финансовых поступлений и расходования	5
	–Отсутствие нецелевого расходования бюджетных и внебюджетных средств.	5
	–Рост %-та внебюджетных средств, направленных на развитие материально-технической базы.	4
	<b>ИТОГО</b>	<b>135</b>

**6. Заведующий отделением (музыкальным, художественным, гуманитарным, театральным).  
Заведующий отделом (профессиональное образование).**

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования - отсутствие предписаний надзорных органов - наличие предписаний надзорных органов	5 0
2.	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины	
		– наличие планов работы отделения на учебный год, на месяц, на неделю;	5
		– наличие отчета по самообследованию в конце учебного года;	5
		– своевременное предоставление проектов приказов по основной деятельности	5
		– отсутствие программно-аналитической документации	0
		– качественная реализация плана работы по административному контролю (90 – 100 %)	10
3.	Информационная открытость	– реализация плана работы по административному контролю на 89 – 50 %	5
		– реализация плана работы по административному контролю менее чем на 50 %	0
		Высокий профессиональный уровень педагогического состава отделения:	
		– положительная динамика участия педагогов отделения в разных формах повышении квалификации в сравнении за три года	5
		– положительная динамика удельного веса педагогов с высшей и первой квалификационной категорий в сравнении за три года	5
		Размещение на сайте гимназии нормативно-правовых и аналитических материалов о деятельности отделения - систематическое размещение (не реже 1 раза в месяц) - эпизодическое размещение (1 раз в учебную четверть) - реже, чем раз в четверть	10 5 0
		Наличие сайтов или интернет-страниц педагогов отделения и их использование в образовательной деятельности - 50 и более процентов педагогов - более 25, но менее 50 процентов педагогов отделения - менее 25 процентов педагогов отделения	10 5 0

4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг - оптимальный (75-100 %) - допустимый (51-74 %) - критический (50 и менее %)	10 5 0
5.	Образовательные достижения обучающихся	Данные мониторинга обученности на отделении по результатам учебного года - стабильно высокие результаты или положительная динамика в сравнении за три года - отрицательная динамика	10 0
		Доля обучающихся отделения, принявших участие в различных олимпиадах, смотрах, конкурсах, конференциях - стабильно высокие результаты или положительная динамика в сравнении за три года - отрицательная динамика	10 0
		Доля выпускников, поступивших в профильные СУЗы и ВУЗы 75-100% Менее 75%	10 0
		Результаты итоговой аттестации выпускников отделения (средний балл) по экзаменационным предметам дополнительного предпрофессионального образования - стабильно высокие результаты или положительная динамика в сравнении за три года - отрицательная динамика	10 0
	ИТОГО		110

#### 7. Заведующий отделом (интернат)

№	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования - отсутствие предписаний надзорных органов - наличие предписаний надзорных органов	5 0
2.	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины	
		-наличие планов работы отделения на учебный год, на месяц, на неделю	5
		-наличие отчета по самообследованию в конце учебного года;	5
		-своевременное предоставление проектов приказов по основной деятельности	5
		-отсутствие программно-аналитической документации	0
		- качественная реализация плана работы по административному контролю (90 – 100 %)	10
		- реализация плана работы по административному контролю на 89 – 50 %	5
		- реализация плана работы по административному контролю менее чем на 50 %	0
		Высокий профессиональный уровень педагогического состава отделения: –положительная динамика участия педагогов отделения в разных формах повышении квалификации в сравнении за три года	5

		–положительная динамика удельного веса педагогов с высшей и первой квалификационной категорий в сравнении за три года	5
3.	Информационная открытость	Размещение на сайте гимназии нормативно-правовых и аналитических материалов о деятельности отделения - систематическое размещение (не реже 1 раза в месяц) - эпизодическое размещение (1 раз в учебную четверть) - реже, чем раз в четверть	10 5 0
		Наличие сайтов или интернет-страниц педагогов отделения и их использование в образовательной деятельности - 50 и более процентов педагогов - более 25, но менее 50 процентов педагогов отделения - менее 25 процентов педагогов отделения	10 5 0
4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг - оптимальный (75-100 %) - допустимый (51-74 %) - критический (50 и менее %)	10 5 0
5.	Образовательные достижения обучающихся	Данные мониторинга воспитанности по результатам диагностических исследований - стабильно высокие результаты или положительная динамика - отрицательная динамика	10 0
		Обеспечение эстетики быта и выполнения санитарно – гигиенических требований в условиях интерната и ГПД на высоком качественном уровне -Доля обучающихся участников конкурсов – смотров, демонстрирующих эстетический вкус и практические навыки оформления жилого пространства 75-100% Менее 75%	10 0
		Включённость обучающихся и их родителей в ценностно – смысловую и социально – значимую деятельность 75-100% 50-74% Менее 50%	10 5 0
		– Отсутствие нарушений обучающимися правил проживания и пребывания в гимназии (правила внутреннего распорядка обучающихся, требования к внешнему виду, правила проживания в интернате и т.д.) или доля обучающихся (не более 3 % от общего количества детей) систематически (2 и более раза) допускающих нарушения правил – Наличие нарушений обучающимися более 3% от общего количества детей	10 0
	ИТОГО		110

#### 8. Заведующий отделом (информатизация учебного процесса)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций: – отсутствие предписаний надзорных органов – наличие предписаний надзорных органов	5 0

		Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере защиты персональных данных: – отсутствие предписаний надзорных органов – наличие предписаний надзорных органов Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования (в части требований к обеспечению открытости образовательной организации, ведение официального сайта ОО в сети Интернет) – отсутствие предписаний надзорных органов – наличие предписаний надзорных органов	5 0  5 0
2.	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины – наличие плана работы на учебный год, на месяц, на неделю; – наличие отчета по самообследованию (в части касающейся информатизации и обеспечения информационной открытости ОО) в конце учебного года; – своевременное предоставление проектов приказов по основной деятельности – отсутствие программно-аналитической документации  Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности.  Организационная работа по своевременному и полному представлению актуальной статистической и аналитической информации о деятельности Гимназии  Планомерная и оперативная работа по методическому и техническому сопровождению работы в ГИС Электронное образование	5  5  5 0  10  10  10
3.	Информационная открытость	Организация функционирования официального сайта Гимназии в полном соответствии с требованиями законодательства к структуре и содержанию сайтов образовательных организаций  Организация максимального полного участия обучающихся и их родителей (законных представителей) в периодической независимой оценке качества образовательной деятельности Гимназии	15  10
4.	Материально-техническое обеспечение	Обеспечение исправного технического состояния компьютерной техники и мультимедиа аппаратуры (контроль своевременности и качества выполнения заявок на обслуживание техники от работников техникум (исправление мелких неисправностей и первичная диагностика неисправностей) и оформление заявок в ЦИТ)  Своевременное и качественное оформление документов, проведение приёмки оборудования, работ и/или иных предоставленных услуг в сфере закупок компьютерной и мультимедиа аппаратуры, технического обеспечения ЛВС  Поддержание в актуальном состоянии базы данных по компьютерной технике и мультимедийного оборудования, находящихся на балансе Гимназии	15  5  5
	ИТОГО		110

#### 9. Заведующий отделом (обеспечение комплексной безопасности, хозяйственная деятельность и снабжение)

	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение	– Незначительное количество и уровень замечаний в ходе	5

	требований законодательства.	административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	
2.	Уровень квалификации	– Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		– Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в «оцениваемом периоде»	5
		– Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей	5
		– Отрицательная динамика вынесенных предписаний со стороны надзорных органов пожарной безопасности, инспекции по охране труда и др.	5
		– Предоставление отчетной информации в строго установленные сроки и надлежащим образом	10
		Высокий уровень исполнительской дисциплины:	
		– Наличие планов работы отдела на учебный год, на месяц, на неделю	5
		– Наличие отчета о работе за учебный год	5
		– Своевременное предоставление проектов приказов по основной деятельности	5
		– Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	5
		– Способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	5
		– Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности	5
3.	Материально-техническое обеспечение	– Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (генеральные уборки, субботники и т.д.)	5
		– Высокий уровень организации контроля в работе подчинённых	5
		– Производственная этика и стиль общения.	5
		– Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		– Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	5
		– Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостач и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	5
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	– Своевременное (до декабря текущего года) предоставление расчетов потребности структурного подразделения на следующий финансовый год	5
		– Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	5
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	– Активное освоение новых программ и положений и применения их в работе.	5
	ИТОГО		110

### 10.Заведующий отделом (клининг)

	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований	– Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не	5

	законодательс тва.	более 2 малозначимых).	
2.	Уровень квалификации	-Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		– Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в «оцениваемом периоде»	10
		– Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	10
		– Организация работ по ремонту помещений, осуществление контроля за качеством выполненных работ.	10
		– Способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	10
		– Эффективное взаимодействие между отделениями, структурными подразделениями гимназии	10
		– Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	10
		– Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (генеральные уборки, субботники и т.д.)	10
		– Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	– Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		– Бережное отношение к материальным ценностям, контроль сохранности инвентаря.	10
		– Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	10
	ИТОГО		110

## 11. Заведующий производством

	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательс тва.	– Минимальное количество и незначительный уровень замечаний в ходе административных проверок и проверок контрольно-инспектирующих органов.	5
		– Наличие поощрений, наградений отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	5
2.	Уровень квалификации	– Знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, нормативно-правовой базы в области образования и по своему виду деятельности.	5
		– Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей.	5
3.	Нормативно-правовое и документальн ое обеспечение	– Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности.	5
		– Предоставление отчетной документации в строго установленные сроки и надлежащим образом.	5
		– Производственная этика и стиль общения.	5
4.	Эффектив ность управленчес кой	– Высокий уровень организации и контроля в работе подчиненных.	5
		– Наличие и качество плана работы и плана административного контроля.	5

	деятельности.		
5.		– Удовлетворённость потребителей качеством предоставления услуги	10
6.	Сохранение здоровья обучающихся и работающих в учреждении. Обеспечение условий безопасности.	– Создание условий для охраны и укрепления физического и психологического здоровья обучающихся и работников.	5
		– Отрицательная динамика вынесенных предписаний со стороны органов санэпиднадзора, противопожарной безопасности, инспекции по охране труда и др.	10
7.	Материально-техническое обеспечение	– Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования	5
		– Осуществление мер по экономии расходных материалов в структурном подразделении	5
		– Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей	10
		– Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ по подготовке к началу нового учебного года	5
8.	Финансово-хозяйственная деятельность	– Своевременное (до декабря текущего года) предоставление расчетов потребности структурного подразделения на следующий финансовый год	5
		– Своевременное и качественное оформление договоров (документов) поставок товаров и услуг	5
		– Высокий уровень оптимизации бюджетных расходов	5
	ИТОГО		110

## 12. Библиотекарь

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	– Минимальное количество и незначительный уровень замечаний в ходе административных проверок и проверок контрольно-инспектирующих органов.	10
		– Наличие поощрений, наградений отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	3
2.	Нормативно-правовое и документальное обеспечение	– Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности.	7
		– Соответствие делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации.	5
3.	Эффективность управленческой деятельности	– Высокий уровень организации и контроля работы с читателями.	7
		– Качество планов деятельности (на учебный год, на месяц, на неделю) и контроль их выполнения.	5
		– Высокая читательская активность (посещение библиотеки 30% контингента обучающихся ежемесячно).	7
4.	Воспитательная и внеучебная деятельность, инновацион	– Подготовка и проведение мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга.	7
		– Участие библиотеки в общегимназических, городских,	3 7

	ность	республиканских мероприятиях.	9
		– Активная работа совета библиотеки	7
5.	Материально-техническое обеспечение	– Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		– Качественное содержание вверенных материальных ценностей, обеспечение сохранности фонда учебников и учебных пособий	8
	ИТОГО		80

### 13. Педагогические работники (воспитатель музыкального отделения)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлениям деятельности.	5
2.	Уровень исполнительской деятельности	–Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная и качественная подготовка плановой и отчётной документации, качественное заполнение дневников обучающихся, ведение журналов по фиксации качества выполнения домашних заданий обучающихся во время самоподготовки.	10
		-Наличие поощрений и наград гимнзическими, отраслевыми и государственными наградами (в оцениваемом периоде).	5
3.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	–Положительная динамика результатов текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся музыкального отделения или отсутствие отрицательной динамики.	10
		–Продуктивное и систематическое (еженедельное) взаимодействие с преподавателями спецдисциплин с целью получения обратной связи об удовлетворенности качеством изученного учебного материала обучающимися.	10
		–Оптимальный уровень удовлетворенности обучающихся, преподавателей спецдисциплин качеством взаимодействия с воспитателем.	5
		–Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей преподавателей по поводу конфликтных ситуаций.	5
		–Отсутствие нарушений обучающимися Устава гимназии, Правил внутреннего распорядка обучающихся, требований к организации учебной деятельности во время занятий музыкальной самоподготовки и т.д.	5
		–Подготовка обучающихся и (или) личное участие в совместных мероприятиях, проектах, повышающих авторитет и имидж гимназии.	5
4.	Профориентационная работа	–Выезды в сельские районы по набору в гимназию.	10
5.	Инновационная деятельность.	–Обобщение и распространение собственного опыта, участие в проведении семинаров, круглых столах, творческих школах и т.д.	10
	ИТОГО		80

### 14. Педагогические работники (концертмейстер)



№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Своевременное и качественное ведение документации (журналов, отчётов), отсутствие замечаний в ходе административного контроля.	5
		–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Осуществление замен отсутствующих педагогов	5
		–Качественное и своевременное составление рабочих учебных программ и репертуарных планов совместно с преподавателями по профилирующим дисциплинам	5
2.	Образовательные достижения обучающихся	–Положительная динамика образовательных результатов по итогам промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.	5
		–Наличие победителей конкурсов, олимпиад, фестивалей и т.д. различного уровня:	
		- городского;	3
		- республиканского, межрегионального;	6
3.	Воспитательная и внеурочная деятельность.	- всероссийского, международного.	9
		–Продуктивное взаимодействие с "четверкой" (по оценке руководителя "четверки").	5
		–Оптимальный уровень удовлетворенности обучающихся качеством взаимодействия с концертмейстером.	6
		–Комфортный микроклимат в классе преподавателя, отсутствие обоснованных обращений родителей, работников.	5
4.	Профориентационная работа	–Выезды в сельские районы по набору в гимназию	5
5.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	–Подготовка обучающихся к участию и активное участие в реализации творческих проектов, и (или) личное участие в совместных мероприятиях повышающих авторитет и имидж гимназии.	10
6.	Инновационная деятельность.	–Наличие собственных разработок, пособий, авторских сборников, прошедших внешнюю экспертизу, применяемых в образовательном процессе.	5
		–Обобщение и распространение собственного опыта, проведение мастер-классов, участие в проведении семинаров, круглых столов, творческих школ, работа в качестве члена жюри.	10
	ИТОГО		80

#### 15. Педагогические работники (преподаватель)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Своевременное и качественное заполнение электронных журналов, отчётов, индивидуальных планов, отсутствие замечаний по работе с дневниками воспитанников	5
		–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	5

		–Осуществление замен отсутствующих педагогов	2
		–Качественное и своевременное составление рабочих учебных программ и календарно-тематических планов.	5
		–Реализация дополнительных проектов (постановка собственных номеров, спектаклей, творческих, социальных проектов и т.д.).	5
2.	Образовательные достижения обучающихся	–Положительная динамика образовательных результатов по итогам промежуточной и итоговой аттестации, годовых контрольных работ.	5
		–Наличие победителей конкурсов, олимпиад, фестивалей и т.д. различного уровня: - городского; - республиканского, межрегионального; - всероссийского, международного.	3 6 9
3.	Воспитательная и внеурочная деятельность.	–Качественная подготовка обучающихся к участию в общегимназических мероприятиях.	3
		–Продуктивное взаимодействие с "четверкой" (по оценке руководителя "четверки").	5
		–Оптимальный уровень удовлетворенности обучающихся качеством взаимодействия с преподавателем.	3
		–Реализаций мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями.	2
		–Комфортный микроклимат в классе преподавателя, отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, работников.	2
4.	Профориентационная работа	–Положительная динамика поступления выпускников в ССУЗЫ по профилю (более 70%).	3
		–Сохранение контингента класса.	3
		–Выезды в сельские районы по набору в гимназию	3
5.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	–Подготовка к участию в совместных мероприятиях, проектах, повышающих авторитет и имидж гимназии.	3
		–Привлечение внебюджетных средств.	3
		–Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных взаимосвязей с иными образовательными структурами, с творческими союзами и концертными организациями.	3
6.	Инновационная деятельность.	–Ведение экспериментальной работы, наличие собственных разработок, пособий, авторских программ, прошедших внешнюю экспертизу, применяемых в образовательном процессе.	5
		–Результативность участия в профессиональных конкурсах, НПК, публикации в НП изданиях, сборниках.	3
		–Обобщение и распространение собственного опыта, проведение мастер-классов, участие в проведении семинаров, круглых столов, творческих школ, работа в качестве члена жюри.	3
	ИТОГО		80

#### 16. Педагогические работники (художественный руководитель детского коллектива)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Своевременное и качественное заполнение электронных журналов, отчётов, индивидуальных планов, отсутствие замечаний по работе с дневниками воспитанников	5
		–Наличие поощрений, наградений гимназическими,	5

		отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	
		–Осуществление замен отсутствующих педагогов	2
		–Качественное и своевременное составление рабочих учебных программ и календарно-тематических планов.	5
		–Реализация дополнительных проектов (постановка собственных номеров, спектаклей, творческих, социальных проектов и т.д.).	5
2.	Образовательные достижения обучающихся	–Положительная динамика образовательных результатов по итогам промежуточной и итоговой аттестации, годовых контрольных работ.	5
		–Наличие победителей конкурсов, олимпиад, фестивалей и т.д. различного уровня: - городского; - республиканского, межрегионального; - всероссийского, международного.	3 6 9
3.	Воспитательная и внеурочная деятельность.	–Качественная подготовка обучающихся к участию в общегимназических мероприятиях.	3
		–Продуктивное взаимодействие с "четверкой" (по оценке руководителя "четверки").	5
		–Оптимальный уровень удовлетворенности обучающихся качеством взаимодействия с преподавателем.	3
		–Реализаций мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями.	2
		–Комфортный микроклимат в классе преподавателя, отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, работников.	2
4.	Профориентационная работа	–Положительная динамика поступления выпускников в ССУЗЫ по профилю (более 70%).	3
		–Сохранение контингента класса.	3
		–Выезды в сельские районы по набору в гимназию	3
5.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	–Подготовка к участию в совместных мероприятиях, проектах, повышающих авторитет и имидж гимназии.	3
		–Привлечение внебюджетных средств.	3
		–Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных взаимосвязей с иными образовательными структурами, с творческими союзами и концертными организациями.	3
6.	Инновационная деятельность.	–Ведение экспериментальной работы, наличие собственных разработок, пособий, авторских программ, прошедших внешнюю экспертизу, применяемых в образовательном процессе.	5
		–Результативность участия в профессиональных конкурсах, НПК, публикации в НП изданиях, сборниках.	3
		–Обобщение и распространение собственного опыта, проведение мастер-классов, участие в проведении семинаров, круглых столов, творческих школ, работа в качестве члена жюри.	3
	ИТОГО		80

### 17.Педагогические работники (старший вожатый)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
-------	----------	----------------------	---------------------

1	Исполнение требований законодательства	Минимальное количество или отсутствие замечаний в ходе административных проверок и проверок контрольно-инспектирующих органов.	5
		Наличие поощрений, награждений гимназическими, отраслевыми и государственными наградами в оцениваемом периоде	5
2.	Исполнение должностных обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - наличие плана воспитательной работы на учебный год, на месяц, на неделю, отчета по воспитательной работе в конце полугодия, учебного года;	5
		- разработка программ (курсов) по развитию и деятельности детских коллективов	10
		- качественная подготовка обучающихся к участию в общегимназических мероприятиях	10
		- продуктивное взаимодействие с участниками "Четверок"	5
3.	Информационная открытость	Размещение на сайте гимназии информационных и аналитических материалов о развитии и деятельности детских общественных коллективов	
		- систематическое размещение (не реже 1 раза в месяц)	10
		- эпизодическое размещение (1 раз в учебную четверть)	5
		- реже, чем раз в четверть	0
4.	Создание условий для осуществления образовательного-воспитательного процесса	- Качественная подготовка к участию в совместных городских и республиканских мероприятиях, проектах, повышающих авторитет и имидж гимназии.	5
		- Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных взаимосвязей с иными образовательными структурами, творческими союзами и концертными организациями.	5
		- Данные мониторинга воспитанности по результатам диагностических исследований - стабильно высокие результаты или положительная динамика - отрицательная динамика	10 0
5.	Инновационная деятельность	- Результативность участия в профессиональных конкурсах, НПК, обобщение и распространение собственного опыта, проведение мастер-классов, участие в проведении семинаров, круглых столов, творческих школ	10
	ИТОГО		80

#### 18. Педагогические работники (педагог дополнительного образования)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	—Своевременное и качественное ведение индивидуальных и групповых журналов (электронных журналов), отчётов, индивидуальных планов, отсутствие замечаний по работе с документацией	5
		—Наличие поощрений, награждений гимназическими, отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	5
		—Осуществление замен отсутствующих педагогов	3
		—Качественное и своевременное составление рабочих программ учебных предметов (курсов) и календарно-тематических планов	5
		—Реализация дополнительных проектов (подготовка обучающихся к участию в творческих, социальных проектах и т.д.).	5

2.	Образовательные достижения воспитанников	–Положительная динамика образовательных результатов по итогам промежуточной и итоговой аттестации, годовых контрольных работ.	5
		–Наличие победителей конкурсов, олимпиад, фестивалей и т.д. различного уровня: - гимназического; - республиканского, межрегионального; - всероссийского, международного.	3 7 9
3.	Воспитательная и внеурочная деятельность.	–Качественная подготовка обучающихся к участию в общегимназических мероприятиях.	3
		–Продуктивное взаимодействие с участниками "Четверок" (по оценке руководителя "Четверки").	5
		–Оптимальный уровень удовлетворенности обучающихся качеством взаимодействия с преподавателем.	3
		–Реализаций мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	5
4.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	–Подготовка обучающихся к участию в совместных мероприятиях, проектах, повышающих авторитет и имидж гимназии	5
		–Привлечение внебюджетных средств.	3
		–Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных взаимосвязей с иными образовательными структурами, с творческими союзами и концертными организациями.	4
	Инновационная деятельность.	–Ведение экспериментальной работы, наличие собственных разработок, пособий, авторских программ, прошедших внешнюю экспертизу, применяемых в образовательном процессе.	5
		–Результативность участия в профессиональных конкурсах, НПК, публикации в НП изданиях, сборниках.	5
		–Обобщение и распространение собственного опыта, проведение мастер-классов, участие в проведении семинаров, круглых столов, творческих школ, работа в качестве члена жюри.	5
	ИТОГО		80

#### 19.Педагогические работники (преподаватель-организатор ОБЖ)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Своевременное и качественное ведение индивидуальных и групповых журналов (электронных журналов), отчётов, индивидуальных планов, отсутствие замечаний по работе с документацией	5
		–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Осуществление замен отсутствующих педагогов	3
		–Качественное и своевременное составление рабочих программ учебных предметов (курсов) и календарно-тематических планов	5
		–Реализация дополнительных проектов (подготовка обучающихся к участию в творческих, социальных проектах и т.д.).	5

2.	Образовательные достижения обучающихся	–Положительная динамика образовательных результатов по итогам промежуточной и итоговой аттестации, годовых контрольных работ.	5
		–Наличие победителей конкурсов, олимпиад, фестивалей и т.д. различного уровня: - гимназического; - республиканский, межрегионального; - всероссийского, международного.	3 7 10
3.	Воспитательная и внеурочная деятельность.	–Качественная подготовка обучающихся к участию в общегимназических мероприятиях.	5
		–Продуктивное взаимодействие с участниками "Четверок" (по оценке руководителя "Четверки").	5
		–Оптимальный уровень удовлетворенности обучающихся качеством взаимодействия с преподавателем.	3
		–Реализаций мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	3
4.	Создание условий для осуществления образовательного процесса.	–Подготовка обучающихся к участию в совместных мероприятиях, проектах, повышающих авторитет и имидж гимназии	5
		–Привлечение внебюджетных средств.	3
		–Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных взаимосвязей с иными образовательными структурами, с профессиональными союзами.	5
5.	Инновационная деятельность	–Ведение экспериментальной работы, наличие собственных разработок, пособий, авторских программ, прошедших внешнюю экспертизу, применяемых в образовательном процессе.	5
		–Результативность участия в профессиональных конкурсах, НПК, публикации в НП изданиях, сборниках.	3
		–Обобщение и распространение собственного опыта, проведение мастер-классов, участие в проведении семинаров, круглых столов, творческих школ, работа в качестве члена жюри.	5
	ИТОГО		80

## 20. Педагогические работники (педагог-психолог)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Отсутствие замечаний в ходе административного контроля по направлениям деятельности.	5
2.	Исполнение должностных обязанностей	–Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная и качественная подготовка отчетной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты)	10
		– Разработка программ развития универсальных учебных действий, коррекционных программ, составляющих разделы ООП	5
		– Качественная организация и совместное осуществление с педагогами Гимназии психолого-педагогической коррекции выявленных в психическом развитии детей и обучающихся	5

		недостатков, нарушений социализации и адаптации.	
		–Наличие победителей и призеров олимпиад, интеллектуальных, научных и творческих конкурсов, конференций - гимназический уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень и выше.	5 7 10
3.	Воспитательная и внеурочная деятельность.	–Участие в просмотрах творческих работ обучающихся гимназии (не менее 1 в месяц)	2
		–Оптимальный уровень удовлетворенности обучающихся качеством взаимодействия с учителем.	5
		–Сформированность классного коллектива, комфортный микроклимат, отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	5
4.	Создание условий для осуществления образовательного процесса.	–Участие в методической работе по модели «Управленческая студневка»	5
		–Участие в оформлении и текущем заполнении материалами общегимназических стендов	3
		–Участие педагога в разработке основной образовательной программы.	5
5.	Инновационная деятельность	–Наличие публикаций из опыта работы в интернет-изданиях за плановый период	5
		–Наличие собственных методических разработок, пособий, авторских программ, прошедших внешнюю экспертизу, применяемых в образовательном процессе	10
		–Наличие регулярно обновляемого собственного сайта или интернет-страницы, используемых в образовательном процессе	5
	ИТОГО		80

## 21.Педагогические работники (учитель)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Отсутствие замечаний в ходе административного контроля по направлениям деятельности.	5
2.	Исполнение должностных обязанностей	–Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная и качественная подготовка отчетной документации, качественное и своевременное ведение электронных журналов	5
		–Наличие поощрений и наград гимнзическими, отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	3
3.	Образовательные достижения воспитанников	–Положительная динамика результатов успеваемости и качества знаний воспитанников в сравнении с результатами предыдущего учебного года или отсутствие отрицательной динамики.	5
		–100% процентов обучающихся, подтвердивших годовые оценки по итогам всероссийских проверочных работ	5
		–80 и более процентов обучающихся, подтвердивших и превысивших годовую оценку при государственной итоговой аттестации в 9-х классах.	5

		–Показатель качества ЕГЭ в 11-х классах и ГИА в 9-х классах выше среднего по республике.	5
		–Наличие победителей и призеров олимпиад, интеллектуальных, научных и творческих конкурсов, конференций	3
		- гимназический уровень	6
		- республиканский уровень	9
		- всероссийский уровень и выше.	
4.	Воспитывающая деятельность учителя	–Участие в просмотрах творческих работ обучающихся гимназии (не менее 1 в месяц)	3
		–Оптимальный уровень удовлетворенности воспитанников качеством взаимодействия с учителем.	5
		–Сформированность классного коллектива, комфортный микроклимат, отсутствие обоснованных обращений воспитанников, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	5
5.	Создание условий для осуществления образовательного процесса.	–Участие в методической работе по модели «Управленческая стодневка»	5
		–Участие в оформлении и текущем заполнении материалами общегимназических стендов	3
		–Участие педагога в разработке основной образовательной программы.	3
6.	Инновационная деятельность	–Наличие публикаций из опыта работы в интернет-изданиях за плановый период	5
		–Наличие собственных методических разработок, пособий, авторских программ, прошедших внешнюю экспертизу, применяемых в образовательном процессе	5
		–Наличие регулярно обновляемого собственного сайта или интернет-страницы, используемых в образовательном процессе	4
	ИТОГО		80

## 22. Педагогические работники (педагог-организатор)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Своевременное и качественное ведение индивидуальных и групповых журналов (электронных журналов), отчётов, индивидуальных планов, отсутствие замечаний по работе с документацией	5
		–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Осуществление замен отсутствующих педагогов	3
		–Качественное и своевременное составление рабочих программ учебных предметов (курсов) и календарно-тематических планов	7
		–Реализация дополнительных проектов (подготовка обучающихся к участию в творческих, социальных проектах и т.д.).	7
2.	Образовательные достижения воспитанников	–Положительная динамика образовательных результатов по итогам промежуточной и итоговой аттестации, годовых контрольных работ.	5
		–Наличие победителей конкурсов, олимпиад, фестивалей и т.д.	



	в	различного уровня: - гимназического; - республиканского, межрегионального; - всероссийского, международного.	3 7 9
3.	Воспитательная и внеурочная деятельность.	–Качественная подготовка обучающихся к участию в общегимназических мероприятиях.	5
		–Продуктивное взаимодействие с участниками "Четверок" (по оценке руководителя "Четверки").	5
		–Оптимальный уровень удовлетворенности обучающихся качеством взаимодействия с преподавателем.	5
		–Реализаций мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	3
4.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	–Подготовка обучающихся к участию в совместных мероприятиях, проектах, повышающих авторитет и имидж гимназии	3
		–Привлечение внебюджетных средств.	3
		–Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных взаимосвязей с иными образовательными структурами, с творческими союзами и концертными организациями.	3
5.	Инновационная деятельность.	–Ведение экспериментальной работы, наличие собственных разработок, пособий, авторских программ, прошедших внешнюю экспертизу, применяемых в образовательном процессе.	5
		–Результативность участия в профессиональных конкурсах, НПК, публикации в НП изданиях, сборниках.	3
		–Обобщение и распространение собственного опыта, проведение мастер-классов, участие в проведении семинаров, круглых столов, творческих школ, работа в качестве члена жюри.	4
	ИТОГО		80

### 23. Педагогические работники (методист)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Минимальное количество или отсутствие замечаний в ходе административных проверок и проверок контрольно-инспектирующих органов.	5
2.	Исполнение должностных обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - наличие плана работы методической работы на учебный год, на месяц, на неделю, отчета по методической работе в конце полугодия, учебного года; своевременное и качественное предоставление документации по основной деятельности	10
		- своевременное и качественное представление информации о наличии рабочих программ учебных предметов НОО, ООО, СОО и качестве их разработки	10
		- отсутствие программно-аналитической документации	0
		- качественная работа методических объединений учителей отделения общего образования	5
3.	Эффективность методической	- качественная реализация плана работы по методической работе (90 – 100 %)	5

	деятельности	- реализация плана работы по методической работе менее чем на 50 %	0
		Высокий профессиональный уровень педагогического состава отделения: - положительная динамика участия педагогов отделения в разных формах повышении квалификации в сравнении за три года	5
		- положительная динамика удельного веса педагогов с высшей и первой квалификационной категорий в сравнении за три года	5
		- положительная динамика участия педагогов в научно-практических конференциях, семинарах, наличие публикаций из опыта работы за плановый период	5
4.	Информационная открытость	Размещение на сайте гимназии нормативно-правовых и аналитических материалов о деятельности отделения - систематическое размещение (не реже 1 раза в месяц) - эпизодическое размещение (1 раз в учебную четверть) - реже, чем раз в четверть	10 5 0
		Наличие сайтов или интернет-страниц педагогов отделения и их использование в образовательной деятельности - 50 и более процентов педагогов - более 25, но менее 50 процентов педагогов отделения - менее 25 процентов педагогов отделения	10 5 0
5.	Инновационная деятельность	Организация педагогических советов, методических семинаров (не реже 1 раза в четверть)	5
		Ведение экспериментальной работы на отделении общего образования	5
	ИТОГО		80

#### 24. Педагогические работники (воспитатель)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлениям деятельности.	5
2.	Уровень исполнительской деятельности.	–Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременная и качественная подготовка плановой и отчётной документации, качественное ведение плана-дневника, качественное заполнение заявки на питание воспитанников	10
		–Наличие поощрений и наград гимнзическими, отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Участие в подготовке и проведении не менее 1-2 общешкольных мероприятий в месяц	5
3.	Образовательные достижения	–Положительная динамика результатов обученности воспитанников или отсутствие отрицательной динамики	5
		–Сформированность классного коллектива. Работа органов ученического самоуправления	5
		–Включенность воспитанников в ценностно-смысловую, социально-значимую деятельность (не менее 80 %).	10
		–Оптимальный уровень удовлетворенности воспитанников качеством взаимодействия с воспитателем.	5

		–Оптимальный уровень удовлетворенности родителей качеством образовательного процесса. Создание условий для активного участия родителей в жизни группы.	5
		–Отсутствие нарушений воспитанниками Устава гимназии, Правил проживания и пребывания в гимназии, Правил внутреннего распорядка обучающихся, требований к внешнему виду обучающихся и т.д.	10
4.	Создание условий для осуществления воспитательного процесса	–Качественное содержание и совершенствование вверенного имущества: хорошее состояние мебели и мягкого инвентаря, его обновление, организация ремонтных работ в помещениях группы, отсутствие замечаний при приеме группы на окончание и начало учебного года, обеспечение в группе эстетики быта	10
		–Привлечение в организацию образовательного процесса внебюджетных средств.	5
	ИТОГО		80

## 25. Учебно-вспомогательный персонал (настройщик пианино и роялей, настройщик язычковых инструментов)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	5
2.	Уровень квалификации	–Наличие поощрений, наград гимнзическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	10
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	5
		–Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.	5
		–Своевременное и качественное предоставление отчетности.	5
		–Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (генеральные уборки, субботники и т.д.)	10
		–Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	8
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	–Активное участие в оказании платных дополнительных образовательных услуг, в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности гимназии.	3
		–Активное освоение новых программ, положений, экономических расчетов.	3

	ИТОГО		80
--	-------	--	----

## 26. Учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, экономист)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Делопроизводство и документооборот	– Качественное ведение бухгалтерской документации и своевременное внесение информации в специальную бухгалтерскую программу.	10
		– Качественная проверка документации, представленной для бухгалтерской обработки на соответствие действующему законодательству.	10
2.	Уровень квалификации	– Минимальное количество и незначительный уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов.	5
		– Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	5
		– Участие в освоении новых программ, положений, экономических расчетов.	5
		– Высокое качество законченной работы (качественное выполнение всех своих должностных обязанностей).	до 15
		– Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности.	5
		– Для бухгалтера расчетчика заработной платы, бухгалтера по расчетам, бухгалтера по внебюджетной деятельности, бухгалтера материальной части: Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления отчетности	10
		– Для бухгалтера по питанию, бухгалтера кассира, бухгалтера материальной части: Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей и финансовых средств.	10
		– Для бухгалтера калькулятора: Своевременное и качественное внесение корректировок в расчеты в целях оптимизации расходов.	10
		– Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (субботники, мероприятия направленные на поднятие имиджа гимназии, участие в комиссиях и т.д.)	5
		– Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Финансово-хозяйственная деятельность	– Активное участие в оказании платных услуг, в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности гимназии.	5
	ИТОГО		80

## 27. Учебно-вспомогательный персонал (специалист по кадрам)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	– Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	5
2.	Уровень	– Наличие поощрений, наградений гимназическими,	5

	квалификации	отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	10
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	5
		–Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.	5
		–Своевременное и качественное предоставление отчетности.	5
		–Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей	10
		–Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	8
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	–Активное участие в оказании платных дополнительных образовательных услуг, в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности гимназии.	3
		–Активное освоение новых программ, положений, экономических расчетов.	3
	ИТОГО		80

**28. Учебно-вспомогательный персонал** (документовед, делопроизводитель, секретарь руководителя)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	5
2.	Уровень квалификации	– Наличие поощрений, наград гимнзических, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	10
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	5
		–Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.	5
		–Своевременное и качественное предоставление отчетности.	5
		–Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей	10

		–Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостат и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	8
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	–Активное участие в оказании платных дополнительных образовательных услуг, в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности гимназии.	3
		–Активное освоение новых программ, положений, экономических расчетов.	3
	ИТОГО		80

## 29. Учебно-вспомогательный персонал (главный специалист)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	5
		–Отрицательная динамика или отсутствие выявленных нарушений в работе контрактной службы при проверке контролирующими органами исполнения законодательства в сфере закупок	5
2.	Уровень квалификации	- Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	10
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	5
		–Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.	5
		–Своевременное и качественное предоставление отчетности.	5
		–Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	–Активное участие в оказании платных дополнительных образовательных услуг, в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности гимназии.	4
		– Количество проводимых закупочных процедур за год:	
		от 10 до 25	10
		от 26 до 40	15
		свыше 45	20
		–Активное освоение новых программ, положений, экономических расчетов.	3
	ИТОГО		80

**30. Учебно-вспомогательный персонал (специалист по охране труда)**

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	5
2.	Уровень квалификации	–Наличие поощрений, наград гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	6
		–Высокое качество законченной работы.	10
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	5
		–Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.	5
		–Своевременное и качественное предоставление отчетности.	5
		–Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (генеральные уборки, субботники и т.д.)	10
		–Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	5
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	–Активное участие в оказании платных дополнительных образовательных услуг, в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности гимназии.	3
		–Активное освоение новых программ, положений и применения их в работе.	3
	ИТОГО		80

**31. Учебно-вспомогательный персонал (техник)**

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Наличие поощрений, наград гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	3
2.	Уровень квалификации	–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	8
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	4

		–Своевременная и качественная подготовка используемой техники к урокам, занятиям, мероприятиям.	10
		–Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостат и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	4
		–Активное освоение новых компьютерных программ, цифровых технологий.	8
	ИТОГО		53

### 32. Учебно-вспомогательный персонал (инженер)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	5
2.	Уровень квалификации	–Наличие поощрений, награждений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Организация правильной технической эксплуатации и своевременный ремонт энергетического и механического оборудования, энергоносителей.	3
		–Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	10
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	5
		–Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.	5
		–Своевременное и качественное предоставление отчетности.	5
		– Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (генеральные уборки, субботники и т.д.)	7
		–Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		–Нет наличия случаев травматизма, связанных с нарушением требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостат и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	8
4.	Финансово-хозяйствен-	–Активное освоение новых систем в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности учреждения.	3



	ная деятельность	– Активное освоение новых программ и положений и применения их в работе.	3
	ИТОГО		80

### 33. Учебно-вспомогательный персонал (лаборант)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	– Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	5
2.	Уровень квалификации	– Наличие поощрений, наград гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		– Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		– Высокое качество законченной работы.	8
		– Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		– Способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	5
		– Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.	5
		– Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	– Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		– Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		– Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	4
	ИТОГО		53

### 34. Учебно-вспомогательный персонал (звукорежиссер, звукооператор, художник по свету, оператор видеозаписи)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	– Отсутствие замечаний в ходе административного контроля по направлениям деятельности. Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг на качество обслуживания в «оцениваемом периоде».	10
2.	Уровень квалификации	– Наличие поощрений, наград гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	4
		– Качественное выполнение разовых поручений руководителя отделения: активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (субботники, ремонтные работы, генеральные уборки, установка и украшение ёлки и т.д.)	10
		– Высокий художественный уровень и техническое качество законченной работы во время подготовки и показов творческих проектов (спектаклей, концертов и др. мероприятий).	12

		- Для <b>звукорежиссера</b> : Наличие, качественное содержание и пополнение фонотеки (аудиозаписи шумов, фонограмм, записей концертных программ, спектаклей и пр.)	10
		- Для <b>художника по свету</b> : Наличие, качественное содержание и пополнение базы световых партитур репертуарных спектаклей, концертов и др. мероприятий – для художника по свету	10
		- Для <b>оператора видеозаписи</b> : Наличие, качественное содержание и пополнение видеотеки (записей спектаклей, концертов, гимназических мероприятий и пр.)	10
		–Производственная этика и стиль общения.	3
3.	Материально-техническое обеспечение	–Качественное обеспечение сохранности материальных ценностей и качественное их содержание.	10
		–Оперативность принятия мер по устранению технических неполадок, осуществления ремонта, аварийных ситуаций.	6
4.	Создание условий для осуществления творческой и образовательной деятельности	–Внедрение рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию технического оснащения, обеспечивающих качественное техническое сопровождение мероприятий.	15
	ИТОГО		80

### 35. Учебно-вспомогательный персонал (врач, фельдшер, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу)

№ п / п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых), отсутствие предписаний надзорных органов	10
2.	Исполнение должностных обязанностей, уровень квалификации, введение документации	Наличие поощрений, наград гимнзическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	5
		Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы	5
		Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы, способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	5
		Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	10
		Качественное ведение медицинских и других служебных документов	5
		Качественное и своевременное проведение контроля санитарно-гигиенического состояния помещений учреждения	10
		Участие в проведении санитарно-просветительской работы среди обучающихся, родителей (законных представителей) не менее 5 раз в оцениваемый период	5

		Стабильно высокие показатели или положительная динамика проведения вакцинации обучающихся в соответствии с национальным календарем профилактических прививок	5
		Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством оказания медицинских услуг	5
3	Материально-техническое обеспечение	Строгое и качественное обеспечение требований по учету и хранению медицинского инвентаря и медикаментов, прививочного материала в медицинском кабинете	10
	ИТОГО		80

### 36. Учебно-вспомогательный персонал (старший администратор)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Отсутствие замечаний в ходе административного контроля по направления деятельности	5
2.	Исполнение должностных обязанностей	–Своевременное и качественное предоставление отчетности по концертной деятельности и ведению билетного хозяйства (учет, контроль, списание и пр.).	12
		–Проведение на высоком организационном уровне мероприятий городского, республиканского и межрегионального уровней в рамках выполнения задания учредителя по отрасли «образование» с большим количеством участников (конкурсы, фестивали, конференции, концерты и пр.) и иных мероприятий при наличии приказов об итогах, благодарственных писем и пр.	10
		–Выполнение показателей сметы по количеству проданных билетов: –выполнение показателей на 75-100% –выполнение показателей на 74-60% –менее 60%	15 5 0
		–Положительная динамика или стабильно высокий результат процента посещаемости мероприятий в «оцениваемом периоде» в сравнении с предыдущим аналогичным периодом или отсутствие отрицательной динамики.	8
		–Производственная этика и стиль общения.	4
3.	Материально-техническое обеспечение	–Качественное обеспечение сохранности материальных ценностей и качественное их содержание.	8
4.	Создание условий для осуществления творческой и образовательной деятельности	–Качественное выполнение разовых поручение руководителя отделения: активное участие в дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей (субботники, ремонтные работы, генеральные уборки, установка и украшение ёлки и т.д.)	8
5.	Удовлетворенность населения качеством оказываемых услуг	–Уровень удовлетворенности потребителей качеством оказываемых услуг (путём проведения анкетирования): –Оптимальный (75-100%) –Допустимый (51-74%) –Критический (50 и менее %)	10 5 0

	ИТОГО		80
--	-------	--	----

### 37. Учебно-вспомогательный персонал (администратор)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Отсутствие замечаний в ходе административного контроля по направления деятельности	3
2.	Исполнение должностных обязанностей	– Проведение на высоком организационном уровне мероприятий городского, республиканского и межрегионального уровней в рамках выполнения задания учредителя по отрасли «образование» с большим количеством участников (конкурсы, фестивали, конференции, концерты и пр.) и иных мероприятий при наличии приказов об итогах, благодарственных писем и пр.	11
		–Выполнение показателей сметы по количеству проданных билетов: –выполнение показателей на 75-100% –выполнение показателей на 74-60% –менее 60%	15 5 0
		–Положительная динамика или стабильно высокий результат процента посещаемости мероприятий в «оцениваемом периоде» в сравнении с предыдущим аналогичным периодом или отсутствие отрицательной динамики.	10
		–Производственная этика и стиль общения.	6
3.	Материально-техническое обеспечение	–Качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (выручка от входных билетов) и своевременный отчёт и сдача денежных средств в кассу Гимназии.	15
4.	Создание условий для осуществления творческой и образовательной деятельности	–Качественное выполнение разовых поручение руководителя отделения: активное участие в дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей (субботники, ремонтные работы, генеральные уборки, установка и украшение ёлки и т.д.)	10
5.	Удовлетворенность населения качеством оказываемых услуг	–Уровень удовлетворенности потребителей качеством оказываемых услуг (путём проведения анкетирования): –Оптимальный (75-100%) –Допустимый (51-74%) –Критический (50 и менее %)	10 5 0
	ИТОГО		80

### 38. Учебно-вспомогательный персонал (администратор комнат для приезжих, дежурный по комнатам для приезжих)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	5

2.	Уровень квалификации	-Наличие поощрений, награждений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	10
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	5
		–Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.	5
		–Своевременное и качественное предоставление отчетности.	5
		–Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (генеральные уборки, субботники и т.д.)	10
		–Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	8
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	–Активное участие в оказании платных дополнительных образовательных услуг, в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности гимназии.	3
		–Активное освоение новых программ, положений, экономических расчетов.	3
	ИТОГО		80

### 39. Учебно-вспомогательный персонал (электроник)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	5
2.	Уровень квалификации	–Наличие поощрений, награждений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	10
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Проведение профилактических работ по предупреждению неисправностей компьютерного оборудования.	5
		–Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.	5
		–Своевременное и качественное предоставление отчетности.	5
		–Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (генеральные уборки, субботники и т.д.)	10

		–Проведение консультации и оказание помощи по повышению компьютерной грамотности педагогов и работников.	3
		–Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостат и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	8
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	–Активное освоение новых программ и положений и применения их в работе.	3
	ИТОГО		80

#### 40. Технический персонал (костюмер)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	3
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	9
		–Качественная подготовка костюмов к выступлениям обучающихся.	5
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Качественное ведение учета выдачи и приема костюмов, реквизита. Своевременный сбор костюмов, реквизита после выступлений обучающихся.	6
		–Участие в дополнительных, не входящих в должностные обязанности работах (ремонт помещений, субботниках, генеральных уборках, пошиве головных уборов, театральных аксессуаров и т.д.).	10
2.	Воспитательная деятельность и производственная этика	–Производственная этика и стиль общения при взаимодействии с работниками гимназии и обучающимися.	6
3.	Материально-техническое обеспечение	–Бережное отношение к вверенному имуществу, качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	3
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
	ИТОГО		53

#### 41. Технический персонал (швея)

№	Критерии	Содержание критериев	Размер
---	----------	----------------------	--------

п/ п			доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде».	3
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	9
		–Своевременный ремонт, подгонка костюмов для выступлений обучающихся.	5
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	10
		–Качественный подбор тканей для пошива костюмов, головных уборов.	3
		–Участие в дополнительных, не входящих в должностные обязанности работах (ремонт помещений, субботниках, генеральных уборках и т.д.)	5
2.	Воспитательная деятельность и производственная этика	–Производственная этика и стиль общения при взаимодействии с работниками гимназии и обучающимися.	6
3.	Материально-техническое обеспечение	–Бережное отношение к вверенному имуществу, качественное содержание вверенного материально-технического оборудования и обеспечение его сохранности.	6
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
	ИТОГО		53

**42. Технический персонал** (рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)

№ п/ п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде».	3
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в «оцениваемом периоде».	3
		–Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок и ремонтных работ.	9
		–Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.	5
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству при выполнении работы.	3
		–Участие в дополнительных, не входящих в должностные обязанности работах (ремонт помещений, субботниках, генеральных уборках и т.д.)	10
		– Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3

2.	Воспитательная деятельность и производственная этика	–Соблюдение и защита прав и свобод воспитанников.	3
		–Производственная этика и стиль общения.	3
		–Соблюдение норм трудовой дисциплины (отсутствие опозданий, прогулов, больничных листов).	3
3.	Материально-техническое обеспечение	–Бережное отношение к вверенному имуществу, качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	3
	ИТОГО		53

#### 43. Технический персонал (повар, пекарь)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наград гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	3
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	9
		–Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.	5
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству или внесение предложений по возможному улучшению качества работы.	3
		–Участие в дополнительных, не входящих в должностные обязанности работах (ремонт помещений, субботниках, генеральных уборках и т.д.)	10
2.	Воспитательная деятельность и производственная этика	–Соблюдение и защита прав и свобод воспитанников.	3
		–Производственная этика и стиль общения.	3
3.	Материально-техническое обеспечение	–Бережное отношение к вверенному имуществу, качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	3
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей материально-ответственным лицам (отсутствие недостач и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	3
	ИТОГО		53

#### 44. Технический персонал (машинист сцены, монтировщик сцены, осветитель)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение	–Отсутствие замечаний в ходе административного контроля по	6



	должностных обязанностей	направлениям деятельности. Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	
		–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	4
		–Производственная этика и стиль общения.	5
		–Для машиниста и монтировщика: Наличие качественное содержание и пополнение журнала монтировки декораций репертуарных спектаклей, концертов и др. мероприятий.	10
		–Для осветителя сцены Наличие качественное содержание и пополнение монтировочной световой партитуры репертуарных спектаклей, концертов и др. мероприятий .	10
		–Высокий художественный уровень и техническое качество законченной работы во время подготовки и показа творческих проектов (спектаклей, концертов и др. мероприятий).	10
2.	Создание условий для осуществления творческой и образовательной деятельности	–Качественное выполнение разовых поручение руководителя отделения: активное участие в дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей (субботники, ремонтные работы, генеральные уборки, установка и украшение ёлки и т.д.).	8
		–Внедрение рационализаторских, новаторских предложений по решению художественно-постановочных задач, обеспечивающих качественное сценическое оформление и световое техническое сопровождение мероприятий.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Качественное содержание и обеспечение сохранности материально-технического оборудования.	5
	ИТОГО		53

#### 45. Технический персонал (контролёр билетов)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Отсутствие замечаний в ходе административного контроля по направлениям деятельности.	8
		–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	4
		–Производственная этика и стиль общения.	6
		–Проведение на высоком организационном уровне мероприятий в том числе платных с использованием входных билетов с большим количеством участников и зрителей (спектакли, конкурсы, фестивали, конференции) и иных мероприятий	10
2.	Материально-техническое обеспечение	–Качественное содержание и обеспечение сохранности материально-технического оборудования.	5
3.	Создание условий для осуществления творческой и образовательной деятельности	–Качественное выполнение разовых поручений руководителя отделения: активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (субботники, ремонтные работы, генеральные уборки, установка и украшение ёлки и т.д.)	10
		–Уровень удовлетворённости потребителей качеством оказываемых услуг (путём проведения анкетирования): –оптимальный (75-100 %) –допустимый (51-74%)	10 5

		–критический (50 и менее%)	0
	ИТОГО		53

#### 46.Технический персонал (кладовщик, кастелянша, оператор стиральных машин)

№ п/ п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде».	3
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в «оцениваемом периоде».	3
		–Высокое качество законченной работы.	9
		–Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.	5
		–Соблюдение норм трудовой дисциплины (отсутствие опозданий, прогулов, больничных листов).	3
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству или внесение предложений по возможному улучшению качества работы.	3
		–Участие в дополнительных, не входящих в должностные обязанности работах (ремонт помещений, субботниках, генеральных уборках и т.д.)	10
2.	Воспитательная деятельность и производственная этика	–Производственная этика и стиль общения.	3
3.	Материально-техническое обеспечение	–Бережное отношение к вверенному имуществу, качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	3
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей материально-ответственным лицам (отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	3
	ИТОГО		53

#### 47.Технический персонал (сторож-вахтер)

№ п/ п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде».	3
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в «оцениваемом периоде».	5
		–Соблюдение норм трудовой дисциплины (отсутствие опозданий, прогулов, больничных листов).	5

		–Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.	5
		–Способность к творчеству или внесение предложений по возможному улучшению качества работы.	3
		– Отсутствие замечаний к выполнению пропускного режима в здании и на территории гимназии.	10
		–Участие в дополнительных, не входящих в должностные обязанности работах (ремонт помещений, субботниках, генеральных уборках и т.д.)	10
2.	Воспитательная деятельность и производственная этика	–Соблюдение и защита прав и свобод обучающихся.	3
		–Производственная этика и стиль общения.	3
3.	Материально-техническое обеспечение	–Бережное отношение к вверенному имуществу, качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	3
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
	ИТОГО		53

#### 48.Технический персонал (гардеробщик)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Отсутствие замечаний в ходе административного контроля по направлениям деятельности.	6
		–Наличие поощрений, наград гимнзическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде».	6
		–Производственная этика и стиль общения.	3
2.	Материально-техническое обеспечение	–Качественное содержание и обеспечение сохранности материально-технического оборудования.	8
		–Бережное отношение и качественное содержание вверенного имущества (сохранность верхней одежды в гардеробе).	10
3.	Создание условий для осуществления творческой и образовательной деятельности	–Качественное выполнение разовых поручений руководителя отделения: активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей (субботники, ремонтные работы, генеральные уборки и т.д.).	10
		<b>Для гардеробщика концертного зала:</b>	
		–Уровень удовлетворённости потребителей качеством оказываемых услуг (путём проведения анкетирования):	10
		–оптимальный (75-100 %)	5
		–допустимый (51-74%)	0
		–критический (50 и менее %)	
		<b>Для гардеробщика учебного корпуса:</b>	
		- Соблюдение порядка и чистоты в гардеробе.	10
	ИТОГО		53

#### 49.Технический персонал (уборщик производственных и служебных помещений, дворник)

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
-------	----------	----------------------	---------------------

п			
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наград гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде».	3
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в «оцениваемом периоде».	3
		–Высокое качество законченной работы.	10
		–Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.	9
		–Участие в дополнительных, не входящих в должностные обязанности работах (ремонт помещений, субботниках и т.д.)	10
2.	Воспитательная деятельность и производственная этика	–Соблюдение и защита прав и свобод воспитанников.	3
		–Производственная этика и стиль общения.	3
		–Соблюдение норм трудовой дисциплины (отсутствие опозданий, прогулов, больничных листов).	3
3.	Материально-техническое обеспечение	–Отсутствие замечаний к обеспечению сохранности и рационального использования оборудования, уборочного инвентаря, моющего и дезинфицирующих.	6
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
	ИТОГО		53

#### 50.Технический персонал (рабочий зелёного хозяйства)

№ п/ п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наград гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде».	3
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в «оцениваемом периоде».	3
		–Высокое качество законченной работы.	9
		–Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.	5
		–Расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.	5
		–Участие в дополнительных, не входящих в должностные обязанности работах (ремонт помещений, субботниках, генеральных уборках и т.д.)	13
2.	Воспитательная деятельность и производственная этика	–Соблюдение и защита прав и свобод воспитанников.	3
		–Производственная этика и стиль общения.	3
		–Соблюдение норм трудовой дисциплины (отсутствие опозданий, прогулов, больничных листов).	3
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение сохранности и рационального использования садового инвентаря (ведра, грабли лопаты и т.д.).	3
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
	ИТОГО		53

#### 51.Технический персонал (кухонный рабочий, подсобный рабочий)

№	Критерии	Содержание критериев	Размер
---	----------	----------------------	--------

п/ п			доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	3
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	9
		–Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.	5
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству или внесение предложений по возможному улучшению качества работы.	3
		–Участие в дополнительных, не входящих в должностные обязанности работах (ремонт помещений, субботниках, генеральных уборках и т.д.)	10
2.	Воспитательная деятельность и производственная этика	–Соблюдение и защита прав и свобод воспитанников.	3
		–Производственная этика и стиль общения.	3
3.	Материально-техническое обеспечение	–Бережное отношение к вверенному имуществу, качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	3
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–За качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостатков и излишков по итогам инвентаризации).	3
	ИТОГО		53

## 52.Технический персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными)

№ п/ п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений, наградений гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	3
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3
		–Высокое качество законченной работы.	9
		–Своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты работы.	5
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству или внесение предложений по возможному улучшению качества работы.	3
		–Выполнение и соблюдение действующих санитарных правил.	3
		–Участие в дополнительных, не входящих в должностные обязанности работах (ремонт помещений, субботниках, генеральных уборках и т.д.)	10

2.	Воспитательная деятельность и производственная этика	–Соблюдение и защита прав и свобод воспитанников.	3
		–Производственная этика и стиль общения.	3
3.	Материально-техническое обеспечение	–Бережное отношение к вверенному имуществу, качественное содержание вверенного материально-технического оборудования.	3
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
	ИТОГО		53

### 53. Младший воспитатель

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат в %
1.	Исполнение должностных обязанностей	–Наличие поощрений и наград гимназическими, отраслевыми и государственными наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Высокий рейтинговый показатель при оценке качества взаимодействия с воспитанниками.	5
		–Отсутствие нарушений обучающимися Устава гимназии, правил проживания в интернате и других, установленных в гимназии правил.	10
		–Создание благоприятного морально-психологического климата в детском коллективе.	5
		–Создание условий, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья обучающихся.	5
		–Качество и высокий, деловой уровень взаимодействия с воспитателями, работающими на одном этаже.	5
		–Использование различных методов и приемов воспитательной работы в своей деятельности, для улучшения ее эффективности.	5
		–Производственная этика и стиль общения.	3
2.	Создание условий для осуществления воспитательного процесса	–Соблюдение противопожарных правил и технико-безопасных требований.	3
		–Соблюдение санитарно-гигиенических требований и норм.	4
		–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	3
	ИТОГО		53

### 54. Юрисконсульт

№ п/п	Критерии	Содержание критериев	Размер доплат (в %)
1.	Исполнение требований законодательства	–Незначительное количество и уровень замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности (не более 2 малозначимых).	5
2.	Уровень квалификации	– Наличие поощрений, наград гимназическими, отраслевыми наградами в «оцениваемом периоде»	5
		–Отсутствие обоснованных жалоб, претензий к выполняемой работе в течение года.	3

		–Высокое качество законченной работы.	10
		–Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы (умение интенсивно работать).	5
		–Способность к творчеству (внесение предложений по возможному улучшению качества работы).	5
		–Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительность труда и качество работы.	5
		–Своевременная и качественная разработка документов правового характера	5
		–Активное участие в дополнительной работе, не входящей в круг основных обязанностей	10
		–Производственная этика и стиль общения.	5
3.	Материально-техническое обеспечение	–Обеспечение исправного технического состояния вверенного оборудования.	5
		–Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных норм.	3
		–Материально ответственным лицам за качественное обеспечение сохранности материальных ценностей (отсутствие недостат и излишков по итогам инвентаризации). Данные предоставляются бухгалтерией.	8
4.	Финансово-хозяйственная деятельность	–Активное участие (подготовка документов правового характера) в оказании платных дополнительных образовательных услуг, в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности гимназии.	3
		–Активное освоение новых программ, положений, экономических расчетов.	3
	ИТОГО		80

#### Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова

#### Перечень должностей, по которым устанавливаются надбавки за выслугу лет

Отнесение должностей по категориям персонала «руководители», «специалисты», «другие служащие» производится в соответствии с Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94».

№ п/п	Должность (специальность, профессия)
1	2
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Заведующий отделом
4.	Заведующий отделением
5.	Главный бухгалтер
6.	Заведующий производством
7.	Заведующий структурным подразделением «Медицинский блок»
8.	Начальник Регионального центра выявления и поддержки одаренных детей в области искусства, спорта и науки в Республике Коми
9.	Секретарь руководителя
10.	Педагог-организатор
11.	Методист

12.	Педагог дополнительного образования
13.	Педагог-психолог
14.	Учитель
15.	Старший вожатый
16.	Преподаватель
17.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
18.	Воспитатель
19.	Художественный руководитель образцового детского коллектива
20.	Концертмейстер
21.	Инженер
22.	Инженер-программист
23.	Специалист по охране труда
24.	Настройщик пианино роялей, настройщик язычковых инструментов
25.	Бухгалтер
26.	Специалист по кадрам
27.	Юрисконсульт
28.	Документовед
29.	Делопроизводитель
30.	Библиотекарь
31.	Техник
32.	Лаборант
33.	Звукорежиссер
34.	Звукооператор
35.	Художник по свету
36.	Оператор видеозаписи
37.	Врач
38.	Фельдшер
39.	Медсестра по массажу
40.	Медицинская сестра
41.	Администратор
42.	Машинист сцены
43.	Осветитель
44.	Младший воспитатель
45.	Старший администратор
46.	Электроник
47.	Главный специалист
48.	Экономист

#### Приложение № 10

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова

#### Надбавки за интенсивность работы

Должность	Показатели интенсивности	Размер доплат (в %)
<b>Педагогическим работникам</b>	1. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку, обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	<b>До 10</b>
<b>Педагогическим работникам</b>	2. Педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования углубленной	<b>До 10</b>



	подготовки (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	
<b>Педагогическим работникам</b>	3. 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	<b>До 20</b>
<b>Учителям и преподавателям коми языка</b>	4. Учителям и преподавателям коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	<b>До 10</b>
<b>Педагогическим работникам</b>	5. Педагогическим работникам за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	<b>До 10</b>
<b>Воспитатель</b>	5. Воспитателям за работу с разновозрастным составом детей 15 человек и выше; с одним возрастом свыше 20 человек.	<b>до 10</b>
	6. Воспитателям за интенсивность работы без напарника.	<b>до 10</b>
	7. Воспитателям за напряженность работы с обучающимися-новичками.	<b>до 10</b>
<b>Педагогические работники</b>	8. Педагогам за руководство большими творческими коллективами (хор, оркестр, ансамбль танца, театральная студия) при числе обучающихся до 15 человек – до 10%; более 15 человек - до 15% (при отсутствии художественного руководителя).	<b>до 15</b>
	9. За режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом 2 часа и более (4 и более дней в неделю).	<b>до 5</b>
<b>Руководители</b>	10. Заместителям директора, заведующим отделами и структурными подразделениями, главному бухгалтеру за напряженность, интенсивность и расширенный объем работы в зависимости от показателей: – Количество работников, находящихся в непосредственном подчинении - 0,5 балла за каждого работника, в косвенном подчинении – 0,1 балла за каждого работника – Количество обучающихся, находящихся в непосредственном ведении 0,5 балла за каждого обучающегося, в косвенном подчинении – 0,1 балл – Участие в текущем административном дежурстве и на мероприятиях, исходя из среднего количества дежурств в месяц – 2 балла за каждое дежурство – Наличие большого количества отчетности – 2 балла за каждую отчетность, исходя из среднего количества таких отчетов в месяц.	<b>до 100 баллов - 15%</b>  <b>от 100 до 200 баллов - 30%</b>  <b>свыше 200 баллов – 40%</b>
	11. Заместителю директора (АХД), заведующему отделом (обеспечение комплексной безопасности, хозяйственная деятельность и снабжение, инженеру за работу в условиях аварийности инженерных сетей и зданий (без капитального ремонта свыше 20 лет).	<b>до 20</b>
	12. Заведующему отделом за координацию деятельности 3-х и более творческих коллективов и объединений (на основании приказов о деятельности детских формирований в текущем учебном году).	<b>до 15</b>

	13. Заместителям директора за руководство тремя и более структурными подразделениями, художественно-методическими объединениями, творческими коллективами, детскими объединениями.	<b>до30</b>
	14. Заведующему отделом (концертный зал) за большую работу по привлечению внебюджетных доходов: – за наличие положительной динамики по сравнению с предыдущим «оцениваемым» периодом	<b>до15</b>
<b>Бухгалтер Документовед Делопроизводитель Специалист по кадрам Главный специалист Главный бухгалтер Экономист Секретарь руководителя</b>	15. Бухгалтеру, главному бухгалтеру, документоведу, агенту по снабжению, секретарю руководителя, делопроизводителю, специалисту по кадрам, главному специалисту, экономисту за интенсивность работы и курьерскую деятельность.	<b>15</b>
	16. Бухгалтеру, главному бухгалтеру, главному специалисту, специалисту по кадрам, экономисту за адаптацию и корректировку компьютерных программ.	<b>15</b>
	17. Бухгалтеру кассиру за обеспечение сдачи выручки на счет гимназии без доставки транспортом и охранного сопровождения.	<b>15</b>
	18. Бухгалтеру расчетчику заработной платы за предоставление справок по запросам работников по заработной плате, пенсионным стажам, проезду к месту отдыха, выплатам социального характера, налогам более 10 штук в день.	<b>15</b>
	19. Бухгалтеру по расчетам за ежемесячное начисление стипендий.	<b>15</b>
<b>Уборщики производственных и служебных помещений</b>	20. За уборку помещений с большим количеством сантехнических приборов (унитазы, раковины, душевые поддоны): при количестве 10-15 приборов-5%, 15-25 приборов-10%, 26-35 приборов-15%, 36-45 приборов-20%	<b>от 5 до 20%</b>
	21. За сложность работы, связанной с ежедневной уборкой помещений, загрязненных художественными красками в художественных классах учебного корпуса №2, сцены, зрительного зала Концертного зала.	<b>до15</b>
	22. За ежедневную чистку большого количества зеркал в помещениях хореографического отделения и концертного зала. 23. За уборку большого количества столов и стульев (более 50 столов при пятиразовом питании) в столовой.	<b>до15</b>
<b>Слесарь-электрик Слесарь-сантехник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Кладовщик Заведующий отделом клининга</b>	24. За работу в условиях аварийности здания (без капитального ремонта свыше 20 лет)	<b>до15</b>

<b>Инженер</b> <b>Специалист по охране труда</b> <b>Слесарь-электрик</b> <b>Слесарь-сантехник</b> <b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b> <b>Кладовщик</b> <b>Заведующий отделом (клининг)</b> <b>Сторож (вахтер) вахты №2</b> <b>Кастелянша</b> <b>Заведующий отделом (хозяйственная деятельность и снабжение)</b>	25. За расширенный объем работы, связанный с обслуживанием большого количества обучающихся, проживающих в интернате (более 250 человек).	<b>до20</b>
<b>Администратор</b> <b>Дежурный по комнатам для приезжих</b>	26. За расширенный объем работы, связанный с обслуживанием большого количества проживающих (более 50 человек).	<b>до15</b>
<b>Гардеробщик концертного зала</b>	27. За расширенный объем работы, связанный с обслуживанием большого количества посетителей в короткие сроки (более 350 человек)	<b>до15</b>
<b>Кладовщик</b>	28. За интенсивность и сложность работы, связанной с обеспечением сохранности большого количества материальных ценностей, в условиях размещения их в 9 зданиях и наличие особо сложной аппаратуры.	<b>до15</b>
<b>Врач</b> <b>Фельдшер</b> <b>Медицинская сестра</b> <b>Медицинская сестра по массажу</b> <b>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</b>	29. За интенсивность работы по организации контроля за санитарно-оздоровительным режимом в условиях интернатного учреждения.	<b>До15</b>
<b>Повар (бригадир)</b>	30. За организацию работы бригады.	<b>до15</b>
<b>Педагог-организатор</b> <b>Старший вожатый</b> <b>Методист</b>	31. Педагогу-организатору, старшему вожатому, методисту за организационно-творческую работу в условиях полиструктурного образовательного учреждения.	<b>до15</b>
<b>Кладовщик столовой</b>	32. Кладовщику столовой за интенсивность, связанную с интенсивным ежедневным движением продуктов питания и необходимостью их деления по источникам приобретения (бюджет и внебюджет).	<b>до15</b>
<b>Работники гимназии</b>	33. Работникам гимназии за выполнение срочных и наиболее сложных работ (поручений).	<b>до 15 разовая доплата</b>
<b>Главный администратор</b> <b>Администратор</b> <b>Звукорежиссер</b> <b>Звукооператор</b> <b>Художник по свету</b>	34. Работникам концертного зала за интенсивность и сложность работы, связанной с организацией разного контингента при проведении мероприятий городского и республиканского значения.	<b>до15</b>

<b>Машинист сцены</b> <b>Осветитель</b> <b>Монтировщик</b> <b>Контролер билетов</b> <b>Оператор видеозаписи</b> <b>Инженер</b> <b>Старший администратор</b> <b>Сторож (вахтер) концертного зала</b>		
<b>Заведующий производством</b> <b>Повар</b> <b>Кладовщик столовой</b> <b>Буфетчик</b> <b>Пекарь</b> <b>Подсобный рабочий</b> <b>Кухонный рабочий</b>	35. За сложность и интенсивность работы, связанной с изготовлением большого количества условных блюд (500 питающихся, 5 разовое питание, количество блюд 2-4 на одно кормление).	<b>до15</b>
<b>Заведующий производством</b> <b>Повар</b> <b>Кладовщик столовой</b> <b>Буфетчик</b> <b>Пекарь</b>	36. За сложность работы, связанную с разными видами меню, количеством калькуляций, режимов питания обучающихся, ежедневной корректировкой количества питающихся.	<b>до15</b>
<b>Сторож (вахтер) вахт №1, 2, концертного зала и уличного поста</b>	37. За сложность труда, связанную с отсутствием видеонаблюдения по периметру территории гимназии и внутри зданий: Сторож вахтер вахты № 1 и уличного поста – 15% Сторож вахтер вахты №2 и концертного зала – 5%	<b>до 15</b>
<b>Младший воспитатель</b>	38. За работу с разновозрастным составом детей свыше 38 человек.	<b>до10</b>
<b>Председатель профкома</b>	39. За организаторскую работу в трудовом коллективе.	<b>20</b>
<b>Председатель, секретарь комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, по урегулированию вопросов оплаты труда, ответственный работник по приказу</b>	40. За организационную работу, ведение протоколов комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, по урегулированию вопросов оплаты труда.	<b>10</b>
<b>Ответственный работник по приказу</b>	41. За работу с ветеранами.	<b>до10</b>
<b>Ответственный работник по приказу.</b>	42. За ведение документации по больничным листам.	<b>до10</b>
<b>Педагогические работники по приказу.</b>	43. За концертную деятельность в качестве исполнителей, ведущих, лекторов (за время работы).	<b>до10</b>
<b>Педагог (выбранный секретарем на педсовете в августе на новый учебный год)</b>	44. За ведение протоколов педагогических советов гимназии.	<b>до10</b>

<b>Старший вожатый</b>	45. За координацию деятельности трех и более детских общественных объединений гимназии в рамках Российского движения школьников.	<b>до20</b>
	46. За систематические переработки, связанные с работой с активом обучающихся в две смены.	<b>до20</b>
<b>Костюмер</b>	47. За стирку костюмов.	<b>до20</b>
<b>Ответственный работник по приказу.</b>	48. За организацию работы по периодическому оформлению выставок и общегимназических мероприятий (не менее 2-х раз за оцениваемый период).	<b>до10</b>
<b>Главный бухгалтер Бухгалтер Документовед Делопроизводитель Секретарь руководителя Специалист по кадрам Главный специалист Экономист</b>	49. За подшив документов.	<b>до10</b>
<b>Заведующий отделом (интернат)</b>	50. За руководство работой комнат для приезжих.	<b>до15</b>
<b>Педагогическим работникам, методисту по приказу</b>	51. За наставническую работу с молодым специалистом.	<b>до10</b>
<b>Педагогическим работникам по приказу</b>	52. За работу в качестве гримеров, парикмахеров, костюмеров во время прохождения сценической практики (за время сценической практики).	<b>до10</b>
<b>Воспитателям гимназии по приказу</b>	53. За работу по сбору и учету средств, собираемых на питание городских детей.	<b>до 3 чел. -1% 3-5 чел.- 2% 6-9чел.- 3% 10- 14чел.- 4% 15чел и выше – 5%</b>
<b>Ответственный работник по приказу</b>	54. За ведение воинского учета и бронирование граждан, пребывающих в запасе.	<b>до10</b>
<b>Кухонный рабочий Подсобный рабочий Уборщик производственных и служебных помещений (столовая) Повар Пекарь Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Кастелянша</b>	55. За погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную кухонным рабочим, подсобным рабочим.	<b>до15</b>
	56. За погрузочно-разгрузочные работы, проводимые вручную уборщику производственных и служебных помещений (столовая).	<b>до5</b>
	57. За погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную поварам пекарям, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	<b>до20</b>
	58. За погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную кастелянше.	<b>до20</b>
<b>Сторож (вахтер) вахт №1,2 и концертного</b>	59. За интенсивность труда, связанную с использованием пожарной и охранной сигнализации на рабочем месте.	<b>до20</b>

<b>зала</b>		
<b>Гардеробщик</b>	60. За расширенный объем работы, не входящий в должностные обязанности, связанный с замещением вахтера вахты №1 во время перерыва на обед.	<b>до5</b>
<b>Дворник</b>	61. За сложность работы, связанной с уборкой территории в зимний период.	<b>до20</b>
<b>Гардеробщик Сторож вахтер вахты № 1 и уличной вахты</b>	62. За расширенный объем работы, не входящий в должностные обязанности, связанный с периодической проверкой запасных (эвакуационных) выходов: Гардеробщик – 15% Сторож вахтер вахты №1 и уличной вахты – 6 %.	<b>до 15</b>
<b>Подсобный рабочий (по приказу)</b>	63. За текущую уборку территории возле контейнера с мусором.	<b>до15</b>
<b>Секретарь руководителя</b>	64. За расширенный объем работы, связанный с брошнурованием печатных изданий гимназии.	<b>до10</b>
<b>Руководителям «Четверки»</b>	65. За организацию слаженной работы «Четверки».	<b>5</b>
<b>Библиотекарь</b>	66. За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: от 200 до 800 экземпляров – до 5%, от 801 до 2000 экземпляров – до 10%, от 2001 до 3500 экземпляров – до 15%, свыше 3500 экземпляров до 20%.	<b>от 5 до 20</b>
<b>Ответственный работник по приказу</b>	67. Ответственному секретарю приемной комиссии (сбор, хранение, предоставление документов и информации по приему детей в гимназию).	<b>до40</b>
<b>Заместитель директора (воспитательная работа) Старший вожатый, Педагог-организатор Методист</b>	68. За сложность и напряженность работы, связанной с организацией мероприятий с большим числом участников (более 200 человек) при условии не менее 1-2 таких мероприятий в месяц, зафиксированных в приказах по гимназии.	<b>до15</b>
<b>Педагогические работники Методист</b>	69. За победу в очных конкурсах профессионального мастерства в течение планового периода. 70. За 2 и более выезда с обучающимися за пределы города Сыктывкара на экскурсии, пленэры, конкурсы, конференции, зафиксированных в приказах по гимназии, в течение планового периода. 71. За наличие регулярно обновляемого сайта или интернет-странички, используемых в образовательном процессе 72. За 2 и более выступления с докладом на педсовете, методическом семинаре, конференции, демонстрационной площадке, зафиксированное в приказе по гимназии	<b>до15</b> <b>до10</b> <b>до10</b> <b>до10</b>
<b>Заведующий отделом (информатизация учебного процесса) Электроник</b>	73. За сложность работы по обслуживанию сайта в условиях устаревшего компьютерного оборудования. 74. За напряжённость работы по подготовке большого объёма отчётной документации (более 20 отчётов в месяц). 75. За сложность работы с большим числом электронных информационных систем. 76. За интенсивность работы в условиях полиструктурного пространства гимназии. 77. За администрирование ГИС «Электронное образование» в части электронного журнала в условиях реализации программ общего и дополнительного образования. 78. За сложность работы по поддержанию технически исправного состояния большого числа компьютерного	<b>до10</b> <b>до15</b> <b>до15</b> <b>до10</b> <b>до10</b> <b>до10</b>

	и мультимедиа оборудования в условиях большого износа техники (70% техники старше 7 лет) - 10%	
<b>Библиотекарь Методист</b>	79. За ведение информационного стенда для педагогов о новинках научно-педагогических и методических изданий, в т.ч. электронных <b>(еженедельное обновление)</b>	<b>до15</b>
<b>Руководитель Педагогический работник, ответственный за ведение реестра одаренных детей и выпускников</b>	80. За ведение реестра одаренных детей: – Мониторинг участия обучающихся в мероприятиях по выявлению и поддержке одаренных детей республиканского, межрегионального, всероссийского и международного уровней. – Формирование отчета в ГИС ЭО и АРИСМО по одаренным детям. – Мониторинг образовательных достижений выпускников закрепленного за педагогом отделения гимназии в течение всего периода обучения в ВУЗах и ССУЗах. – Актуализация реестра всех выпускников отделения 2 раза в год (сентябрь, июнь).	<b>Максимальное значение - 20%</b> (за выполнение каждого показателя присуждается 1 балл 1 балл – 5% 2 балла – 10% 3 балла – 15% 4 балла - 20%)
<b>Педагогический работник, ответственный за организацию работы по формированию финансовой грамотности</b>	81. <b>Доплата за организацию работы по формированию финансовой грамотности:</b> – Организация мероприятий по программе «Дни финансовой грамотности в учебных заведениях». – Планирование работы по формированию финансовой грамотности на учебный год. – Отчет по реализации плана.	<b>Максимальное значение - 15%</b> (за выполнение каждого показателя присуждается 1 балл 1 балл – 5% 2 балла – 10% 3 балла – 15%)
<b>Руководитель, педагогический работник, ответственный за координацию работы педагогов в Российской электронной школе (РЭШ)</b>	82. <b>Доплата за координацию работы педагогов в Российской электронной школе (РЭШ) и использование образовательных ресурсов РЭШ в преподавании:</b> Ведение мониторинга участия педагогов в РЭШ: учителей 1 предметной области — 1 балл; учителей 3 и более предметных областей — 2 балла.	<b>Максимальное значение - 10%</b> (за выполнение каждого показателя присуждается 1 балл 1 балл – 5% 2 балла – 10%)
<b>Руководитель, педагогический работник, ответственный за организацию летнего отдыха обучающихся</b>	83. <b>Доплата за организацию летнего отдыха обучающихся</b> – Планирование мероприятий по организации летнего отдыха обучающихся гимназии и ведение отчетности по летнему отдыху обучающихся. – Координация деятельности двух и более летних объединений обучающихся. – Учет (помесечно и пофамильно) всех обучающихся по видам летнего отдыха.	<b>Максимальное значение - 20%</b> (за выполнение каждого показателя присуждается 1 балл 1 балл – 5% 2 балла – 10%)

		3 балла – 15%
<b>Руководитель, педагогический работник, ответственный за формирование имиджа гимназии (специалист по PR-технологиям)</b>	<b>84. Доплата за формирование положительного имиджа гимназии</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ежемесячное планирование и размещение рекламных и имиджевых материалов в СМИ.</li> <li>– Ежемесячный отчет о публикациях Учредителю.</li> <li>– Размещение материалов из СМИ и ссылок на публикации на сайте гимназии.</li> </ul>	<b>Максимальное значение - 15% (за выполнение каждого показателя присуждается 1 балл)</b> 1 балл – 5% 2 балла – 10% 3 балла – 15%
<b>Педагогический работник</b>	<b>85. Надбавка за проведение кружков по предмету, не предусмотренных учебным планом:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Формирование списочного состава не менее 8 обучающихся на разных отделениях гимназии по заявлениям родителей.</li> <li>– Проведение занятий кружка не менее 2 часов в неделю с фиксацией в журнале учета кружковой работы.</li> <li>– Разработка и представление на утверждение учебной программы кружка на год.</li> </ul>	<b>Максимальное значение - 15% (за выполнение каждого показателя присуждается 1 балл)</b> 1 балл – 5% 2 балла – 10% 3 балла – 15%
<b>Педагогический работник, методист</b>	<b>86. Доплата за руководство исследовательской деятельностью обучающихся:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Выбор темы на учебный год, планирование педагогического сопровождения самостоятельной работы обучающегося в течение учебного года и консультирование (не менее 1 раза в неделю) обучающегося по выбранной теме с фиксацией в журнале учета исследовательской работы.</li> <li>– Совместная подготовка к защите и / или педагогическая поддержка выступления обучающегося с докладом на конференции.</li> </ul>	<b>Максимальное значение - 10% (за выполнение каждого показателя присуждается 1 балл)</b> 1 балл – 5% 2 балла – 10%
<b>Заведующий отделением, отделом, структурным подразделением</b>	<b>87. За руководство реализацией трёх и более образовательных программ.</b>	<b>до 15</b>
	<b>88. За сложность управленческой работы в условиях интенсивного режима дня гимназии.</b>	<b>до 10</b>
	<b>89. За интенсивность и напряжённость работы, связанную с осуществлением административного контроля в 100 и более помещениях структурного подразделения.</b>	<b>до 20</b>
	<b>90. За напряжённость работы, связанную с управлением учебно-исследовательской деятельностью обучающихся.</b>	<b>до 15</b>
	<b>91. За организацию внеурочной деятельности, направленной на сохранение этнической культуры в образовательном пространстве гимназии.</b>	<b>до 10</b>
	<b>92. За систематическое взаимодействие с ОО республики, реализующими образовательные программы в области искусств и этнокультурного образования.</b>	<b>до 10</b>
<b>Буфетчик</b>	<b>93. За сложность и напряженность работы, связанной с ведением</b>	<b>до 20</b>



	количественного учета (внесение прихода и расхода по наименования продукции посредством контрольно-кассовой техники).	
<b>Работники гимназии по приказу</b>	94. Работнику за интенсивность труда для стимулирования его как высококвалифицированного специалиста (размер устанавливается руководителем в исключительных случаях и самостоятельно и ограничивается 100%).	<b>до 100%</b>
<b>Педагогические работники</b>	95. За руководство методическим объединением	<b>5%</b>
<b>Начальник Регионального центра выявления и поддержки одаренных детей в области искусства, спорта и науки в Республике Коми</b>	96. За сложность работы, связанной с руководством и координацией интенсивных образовательных программ для одаренных детей Республики Коми	<b>15%</b>
	97. За интенсивность, связанную с созданием и развитием региональной партнерской сети для реализации образовательных и иных программ для одаренных детей	<b>25%</b>
	98. За создание и ведение реестра одаренных детей Республики Коми	<b>20%</b>
	99. За сложность работы, связанной с дистанционным руководством конкурсными мероприятиями для педагогов, детей и молодежи Республики Коми	<b>20%</b>
	100. За интенсивность работы, связанной с функционированием и созданием портала (сайта) по работе с одаренными детьми Республики Коми	<b>15%</b>
<b>Юрисконсульт</b>	101. За интенсивность и расширенный объем работы	<b>30%</b>
	102. За сложность работы, связанной с судебными разбирательствами, работе по проверке документации	<b>15%</b>
	103. За сопровождение проверок государственными органами власти	<b>15%</b>
	104. За сопровождение открытия новых образовательных программ	<b>15%</b>
	105. За сопровождение деятельности (работы) Регионального центра, связанной с реализацией Концепции создания и развития Регионального центра	<b>45%</b>
<b>Специалист по охране труда (по приказу на период проведения специальной оценки труда)</b>	106. За расширенный объем и ответственность работы по аттестации и оценке рабочих мест (большое количество аттестуемых должностей, сбор информации, ведение документации, создание, соответствующим требованиям, безопасных норм труда на рабочих местах) на период проведения специальной оценке труда	<b>40%</b>

#### Приложение № 11

к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Гимназия искусств при Главе Республики Коми" имени Ю.А. Спиридонова

### Положение о премировании педагогических работников государственного профессионального образовательного учреждения «Гимназия искусств при Главе Республики Коми» имени Ю.А. Спиридонова

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании педагогических работников государственного профессионального образовательного учреждения «Гимназия искусств при Главе Республики Коми» имени Ю.А. Спиридонова (далее — Гимназия) регулирует порядок, условия установления и выплаты премий педагогическим работникам Гимназии.

1.2 Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности педагогических работников в улучшении результатов работы Гимназии.

- 1.3. Премирование педагогических работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Гимназии и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Гимназии и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.
- 1.4. Решение о премировании педагогических работников и размерах премирования во всех случаях принимается директором Гимназии в соответствии с настоящим Положением.
- 1.5. Премирование педагогических работников производится за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда Гимназии.
- 1.6. Премия начисляется педагогическим работникам по основной педагогической должности и педагогам, работающим на условиях внешнего совместительства.
- 1.7. Размеры премий педагогических работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.
- 1.8. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки.
- 1.9. Размеры премий педагогических работников подлежат снижению от 30 до 70% в случаях нарушения Правил внутреннего распорядка и других локальных актов Гимназии:
  - 1.9.1. нарушение трудовой дисциплины;
  - 1.9.2. некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей);
  - 1.9.3. несоблюдение требований по ведению документации;
  - 1.9.4. низкий уровень исполнительской дисциплины.
- 1.10. Премирование работников не производится в случае наличия у педагогического работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

## 2. Порядок премирования педагогических работников

- 2.1. Премирование педагогических работников осуществляется по итогам работы за предшествующие (расчётные) периоды: в октябре месяце - за апрель – сентябрь, в декабре месяце – за октябрь – декабрь, в апреле месяце – за январь – март.
- 2.2. Премирование педагогических работников производится на основании приказа по Гимназии, в котором указываются размеры премий по каждому работнику. Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно – воспитательного процесса Гимназии.
- 2.4. Премияльные выплаты по результатам труда распределяются на основании оценки деятельности педагогических работников по показателям по бальной системе.
- 2.5. Руководитель структурного подразделения (заместитель директора) представляет в комиссию по урегулированию вопросов заработной платы аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников, являющихся основанием для их премирования.
- 2.6. Комиссия рассматривает представления на премирование педагогических работников, содержащие оценку работы работника в период, за который осуществляется премирование.
- 2.7. Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на очное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооруженные силы, длительным заболеванием, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии не производится.
- 2.8. Размер премии конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

Стоимость 1 балла определяется по формуле:

**стоимость 1 балла =  $\Phi$  премий / количество баллов, фактически установленное по всем работникам, где**

**Фонд премий** – сумма средств, подлежащих распределению.

## 3. Показатели премирования работников

- 3.1. Премирование педагогических работников производится по следующим показателям:

№	Показатели	Количество баллов
1	Выполнение срочных и сложных поручений руководителя, не входящих в круг основных обязанностей	15
2	Результативное участие в работе временных творческих коллективов (ВТК), в том числе, наличие завершённого продукта	3-10

	деятельности методической направленности	
3	Качественная подготовка и проведение обще гимназических мероприятий	3-10
4	Выполнение работы в условиях выезда за пределы г. Сыктывкара (пленэр, выездная приёмная комиссия, гастрольи, концерты, фестивали, творческие школы и т.д.)	3 -10
5	Подготовка и качественная реализация творческих проектов	3-10
6	Качественная подготовка и проведение открытых уроков (занятий) и мастер - классов	3-10
7	Личное участие педагога в культурно – спортивных мероприятиях различного уровня, повышающих имидж Гимназии	5
8	Награждение государственной или ведомственной наградой различного уровня	10
9	Результативная работа по привлечению внебюджетных средств на счёт Гимназии (реализация платных творческих проектов, размещение гостей в интернате Гимназии, спонсорские средства)	3-10
10	Достижение воспитанниками оптимальных образовательных результатов (высокие показатели качества знаний по преподаваемому предмету, наличие воспитанников – <b>победителей (1 – 3 место)</b> олимпиад, конкурсов, смотров, конференций)	3-10 (показатель применяется к учителям, преподавателям)
11	Привлечение не менее 80% воспитанников группы к активному участию в социально – значимой деятельности, организуемой в Гимназии и за её пределами	3- 10 (показатель применяется к воспитателям)

**Приложение № 12**  
к Положению об оплате труда работников  
государственного профессионального образовательного учреждения  
«Гимназия искусств при Главе Республики Коми» имени Ю.А. Спиридонова

### Перечень должностей по функциональным группам

Администрация	Директор Главный бухгалтер Заместитель директора
Административно-управленческий персонал	Заведующий отделением Заведующий отделом Заведующий библиотекой Заведующий производством Заведующий структурным подразделением «Медицинский блок» Начальник Регионального центра выявления и поддержки одаренных детей в области искусства, спорта и науки в Республике Коми
Педагогические работники	Воспитатель Концертмейстер Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Педагог-психолог Преподаватель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Учитель Художественный руководитель детского коллектива Старший вожатый
Медицинские работники	Врач Фельдшер Медицинская сестра

	Медицинская сестра по массажу
Специалисты	Библиотекарь Бухгалтер Главный специалист Документовед Звукооператор Звукорежиссер Инженер (все должности) Настройщик пианино и роялей Настройщик язычковых инструментов Секретарь руководителя Специалист по кадрам Специалист по охране труда Старший администратор Художник по свету Электроник Юрисконсульт Экономист
Учебно-вспомогательный персонал	Администратор Делопроизводитель Лаборант Машинист сцены Младший воспитатель Осветитель Техник
Технический персонал	Буфетчик Гардеробщик Дворник Дежурный по комнатам для приезжих Кастелянша Кладовщик Контролер билетов Костюмер Кухонный рабочий Младшая медицинская сестра по уходу за больными Монтировщик Оператор видеозаписи Оператор стиральных машин Пекарь Повар Подсобный рабочий Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Слесарь-сантехник Слесарь-электрик Сторож (вахтер) Уборщик производственных и служебных помещений Швея

### Приложение № 13

к Положению об оплате труда работников  
государственного профессионального образовательного учреждения  
«Гимназия искусств при Главе Республики Коми» имени Ю.А. Спиридонова

Дата, с которой установлен	Регламентирующий законодательный акт	Установленная законом сумма	Сумма с учетом районного коэффициента и	Условия доплаты
----------------------------	--------------------------------------	-----------------------------	-----------------------------------------	-----------------

МРОТ			северной надбавки	
01.01.2019	Федеральный закон РФ № 82-ФЗ, статья 133 ТК РФ	11280=00	19176=00	Выработка на полную ставку заработной платы и установленную норму рабочего времени в месяц. В случае работы на неполной ставке расчет производится пропорционально.