

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»
(МУДО «ЦППМСП»)
«Психология, педагогика да дзоньвидзалун боксянь йӧзлы отсӧг сетан шӧрин»
Содтӧд тӧдӧмлун сетан муниципальной съёмкуд учреждение.
(«ППДБосШ» МСУ)

ПРИНЯТО
общим собранием трудового коллектива
протокол № 1
«01» 09 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ
директор МУДО «ЦППМСП»
Т.В. Балыгина
приказ № 1 от «01» 09 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
А.Ю. Латкин
«01» 09 2025 г.

Положение об оплате труда
работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр
психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Данное Положение вступает в силу
с 01 сентября 2025 года

Сыктывкар, 2025 год

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- на основании Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», с учетом изменений и дополнений.
- 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, в том числе:

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МУДО «ЦППМСП» за счет средств муниципального бюджета г. Сыктывкара и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, МОГО «Сыктывкар» Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств муниципального бюджета МОГО «Сыктывкар».

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника МУДО «ЦППМСП» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантии по оплате труда работников МУДО «ЦППМСП» установленным настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда МУДО «ЦППМСП».

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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.

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

8. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с изменениями в отраслевую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и ежемесячных доплат педагогам), выплачиваемой до внесения изменений в отраслевую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

10. Положение распространяется на всех работников МУДО «ЦППМСП», независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МУДО «ЦППМСП»

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда.

Порядок формирования планового фонда оплаты труда МУДО «ЦППМСП» регламентируется настоящим Положением, в соответствии с приложением № 7 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) в соответствии с Приложением №2 данного Положения;

2) фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 2.5 данного Положения;

3) фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 2.6 данного 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. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

ФОТдо – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТкв - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТсв - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТпв – фонд прочих выплат и доплат.

1) ФОТ до рассчитывается следующим образом:

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

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

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

$k1, k2, k3$ – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении №2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639.

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

2) ФОТкв рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТкв} = ДЗ + Д4$, где

ДЗ - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д4 определяется исходя из фактической потребности.

3) ФОТсв рассчитывается следующим образом:

$\text{ФОТсв} = (\text{ФОТдо} + \text{ФОТкв}) * \geq 20\% + \text{Нвл}$, где

$\geq 20\%$ - в соответствии с п.2 приложения № 7 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере **не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда** по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с настоящим положением.

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников МУДО «ЦППМСП»

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем, и определяются в соответствии с приложением №1 к постановлению Главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений и дополнений.

Перечень должностей работников и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 и в приложении № 1 настоящего Положения.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем МУДО «ЦППМСП», согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников МУДО «ЦППМСП».

2. Повышение должностных окладов работникам устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждений образования, утвержденным в приложении № 2 постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 с учетом изменений и дополнений.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников и размеры повышения определены в приложении №2 к настоящему Положению.

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.

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

3. Работникам начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными директором и действующими в МУДО «ЦППМСП». При выплате заработной платы в соответствии с ст. 136 Трудового кодекса РФ каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6. Письменной формой извещения работника обо всех начислениях и удержаниях, причитающихся ему за соответствующий период, является расчетный листок.

При выплате заработной платы за первую половину месяца, при уходе работника в отпуск отдельный расчетный листок не выдается.

Подготовку расчетных листков и их распечатку осуществляет работник МБУ «Центр финансово-бухгалтерского сопровождения учреждений образования». Первый экземпляр расчетного листка работник МУ «ЦФБСУО» передает лично руководителю учреждения, второй хранится в бухгалтерии, в карточке работника учреждения.

Руководитель МУДО «ЦППМСП» приказом назначает ответственных за выдачу расчетных листков работникам, либо лично несет ответственность.

Работники, которые будут являться ответственными за выдачу персональных данных о заработной плате работников, несут личную ответственность за сохранность персональных данных, которые стали известны им в период исполнения своих обязанностей.

Получение расчетного листка у ответственных лиц, либо у Руководителя осуществляется работником под личную роспись в журнале учета выдачи расчетных листков. В случае неполучения в установленный срок Работником расчетного листка по уважительной причине, расчетный листок выдается при следующем истребовании его Работником.

После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам МУДО «ЦППМСП»

1. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором с руководителем, заключаемым управлением образования администрации МО ГО «Сыктывкар». Условия оплаты труда директору устанавливаются приказами управления образования, осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью МУДО «ЦППМСП».

2. Должностные оклады работникам устанавливаются приказом МУДО «ЦППМСП» согласно приложения № 1 к данному Положению с учетом

размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников, определенных в приложении № 2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. При определении должностного оклада (*директора и заместителей директора*) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесен МУДО «ЦППМСП», определяемая в соответствии с объемными показателями;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

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

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

5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6. На педагогическую работу в МУДО «ЦППМСП» 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.

7. 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.

8. Руководитель МУДО «ЦППМСП» обеспечивает проверку документов об образовании работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель МУДО «ЦППМСП».

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МУДО «ЦППМСП»

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.5. Компенсационные выплаты

Выплаты компенсационного характера работникам МУДО «ЦППМСП» устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г № 6/1639 и приложения № 3 настоящего Положения.

1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

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

- 2) доплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам Центра.
- 4) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего севера.
- 5) доплата за работу в ночное время.
- 6) доплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ).
- 7) доплата за работу в выходные и праздничные дни.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам).

3. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

4. Доплаты молодым специалистам.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица, не достигшие возраста до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

(в ред. Постановления администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 02.07.2024 №7/2487)

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

(абзац введен Постановлением администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 17.01.2019 № 1/112)

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

(абзац введен Постановлением администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 17.01.2019 № 1/112)

4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МУДО «ЦППМСП», устанавливается доплата к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в размере – 25%.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организацию, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в

пункте 4.3 постановления администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639.

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

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организациях и продолжившим работу в Организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения.

(п. 4.4 в ред. Постановления администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 30.11.2020 № 11/2896) 4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 постановления администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 28.06.2018 N 6/1639, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 35-летнего возраста.

5. Размер доплаты в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ) устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном значении (суммы в рублях).

6. Доплата за работу в выходные и праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.6. Стимулирующие выплаты

Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г № 6/1639 и приложения № 1 настоящего Положения.

1. Работникам 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;
- 5) выплаты за наставничество.

1.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы работникам МУДО «ЦППМСП» 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 % (включительно)
2.	Заместитель руководителя	до 180 % (включительно)
3.	Другие работники	до 150 % (включительно)

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

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 учреждения.

2) работникам за качество выполняемых работ, определяемым в локальном нормативном акте учреждения, - в размере до 200 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) суммарно с надбавкой за интенсивность и высокие результаты работы.

3. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в МУДО «ЦППМСП» заместителями директора Центра, заведующими отделов подаются предложения (рекомендации) Комиссии по распределению стимулирующих выплат о размере надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам и о порядке их выплат.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) на заседании Комиссии принимает решение о размере и установлении стимулирующих выплат и представляет протокол решения директору МУДО «ЦППМСП».

Директор МУДО «ЦППМСП» на основании представлений (решений) Комиссии устанавливает приказом надбавки за интенсивность и высокие

результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

3.1. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

3.2. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной сетке). Надбавки работникам начисляются с учетом фактически отработанного времени или без учета фактически отработанного времени.

4. Надбавки за выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в МУДО «ЦППМСП» на условиях по совместительству, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения № 3, утвержденного постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

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

Работникам, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

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

5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальные выплаты по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются МУДО «ЦППМСП» самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев согласно Приложения № 4 настоящего Положения, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Размер стимулирующих выплат устанавливаются по показателям с учетом критериев оценки согласно Приложения № 4 настоящего Положения

Конкретный размер выплат стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителя руководителя и остальным работникам устанавливается приказом руководителя МУДО «ЦППМСП».

Выплаты стимулирующего характера руководителю МУДО «ЦППМСП» устанавливаются приказами управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар», осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью МУДО «ЦППМСП», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

5. За выполнение работником на основании его письменного согласия, по поручению директора Центра работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) осуществляется выплата за наставничество.

Выплата за наставничество устанавливается работнику в размере 10% к должностному окладу за каждого, закрепленного за ним работника, в отношении которого осуществляется наставничество.

В трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому директор Центра поручает работу по наставничеству, указывается содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а директор Центра – досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Месячная заработная плата педагогических работников МУДО «ЦППМСП» 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.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация (составление штатного расписания) производится 1 раз в год (на 1 сентября – ежегодно).

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

III. Сроки расчета при увольнении

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

Приложение № 1
к Положению об отплате
труда работников МУДО «ЦППМСП»

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

№ п/п	Должность (специальность, профессия)	Оклад (руб.)
1.	директор	23 878
2.	заместитель директора	20 294
3.	заведующий отделом	12903
4.	учитель-логопед	12065
5.	учитель-дефектолог	12065
6.	педагог-психолог	11808
7.	социальный педагог	11551
8.	педагог дополнительного образования	11551
9.	врач-специалист (психотерапевт, психиатр, ортопед, невролог и др.) (профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» 2-ой квалификационный уровень)	15853
10.	делопроизводитель	9521
11.	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ***	8655
12.	дворник *	8490
13.	уборщик служебных помещений *	8490
14.	инженер-электроник	11110
15.	методист	12903

Примечание:

Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливается в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником и профессий рабочих (основание п.9 приложения № 1 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639):

* - 1 разряд оплаты труда

** - 2 разряд оплаты труда или 3 разряд отплаты труда

*** - разряд оплаты рабочего по обслуживанию зданий и сооружений определяется индивидуально для конкретного рабочего в соответствии с постановлением от 31 января 1985 г. N 31/3-30 Об утверждении «Общих положений единого тарифно-квалификационного справочника работ профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1, согласно данного постановления §280а и §280б Рабочему по обслуживанию и ремонту зданий устанавливается 2-ой либо 3-ий разряд оплаты, в зависимости от характера работ выполняемых в рамках должностной инструкции, наличия соответствующего образования и допуска на выполнение специальных работ.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МУДО «ЦППМСП»

Размеры

**повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы,
тарифных ставок) работников МУДО «ЦППМСП»**

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников МУДО «ЦППМСП» и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Педагогическим работникам за наличие: - первой квалификационной категории; - высшей квалификационной категории.	20% 40%

П О Л О Ж Е Н И Е
о компенсационных выплатах
МУДО «ЦППМСП»

Положение разработано в соответствии с постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» в целях повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых услуг и роста квалификации специалистов.

Положение является локально-нормативным актом МУДО «ЦППМСП», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МУДО «ЦППМСП».

Данные компенсационные выплаты начисляются от оклада из расчета 1 ставки без учета педагогической нагрузки, кроме доплаты по п.3.

1. Доплата за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
1	2
За руководство методическим объединением, циклами, работникам образовательных организаций в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях, по определению профессиональных компетенций педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата устанавливается на период работы в аттестационной комиссии) *(п.2.2 п.п.8 приложения № 3 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639)	до 15 %
Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «Педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10%

* (п.2.2 п.п.17 приложения № 3 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639)	
Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «Педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности * (п.2.2 п.п.18 приложения № 3 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639)	10%

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам)
1	2
Молодым специалистам: (в редакции постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17.08.2018 № 8/2114)	
Имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании, прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица, не достигшие возраста до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

(в ред. Постановления администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 02.07.2024 №7/2487)

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

(абзац введен Постановлением администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 17.01.2019 № 1/112)

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

(абзац введен Постановлением администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 17.01.2019 № 1/112)

Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МУДО «ЦППМСП», устанавливается доплата к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в размере – 25%.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организацию, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3 постановления администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639.

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

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организациях и продолжившим работу в Организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения.

(п. 4.4 в ред. Постановления администрации МО городского округа «Сыктывкар» от 30.11.2020 № 11/2896) 4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 постановления администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 28.06.2018 N 6/1639, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 35-летнего возраста.

3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников МУДО «ЦППМСП» устанавливается в размере и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

4. Доплата за работу в ночное время производится работникам МУДО «ЦППМСП» в размере не менее 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.»

5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате

работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

6. Доплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда.

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника МУДО «ЦППМСП» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Размер доплаты в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном значении (суммы в рублях).

ПОЛОЖЕНИЕ **о выплатах стимулирующего характера МУДО «ЦППМСП»**

1. Общие положения

Положение о выплатах стимулирующего характера МУДО «ЦППМСП» (далее - Положение) разработано на основании Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» в целях повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых услуг и роста квалификации специалистов.

1.1. Оплата труда работников Центра предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательствами и иными правовыми нормативными актами РФ, РК, Учредителя.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Центра и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных должностной инструкцией. Должностной оклад, оклад (ставка заработной платы, тарифная ставка) работника устанавливается в зависимости от требования к уровню образования, квалификации и стажа работы.

1.4. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться за счет бюджетных средств.

1.5. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору, заместителям директора и заведующим отделами.

1.6. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МУДО «ЦППМСП».

Положение является локально-нормативным актом МУДО «ЦППМСП», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

Применение мер материального стимулирования устанавливаются приказом директора МУДО «ЦППМСП» по рекомендации Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Работникам 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.

Доплаты устанавливаются на основании анализа работы конкретного сотрудника индивидуально, в соответствии с критериями оценки, приведенных в приложении № 1 к настоящему Положению о выплатах стимулирующего характера МУДО «ЦППМСП».

Доплаты устанавливаются пропорционально занимаемой ставке (учебной нагрузки). На доплаты производится начисление северных надбавок и районного коэффициента.

1. За интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке зарботной платы)
1.	Участие в муниципальных, республиканских и всероссийских конкурсах педагогического мастерства.	до 150%
2.	Организация методического сопровождения городских и республиканских мероприятий	до 100%
3.	Участие в городских, республиканских, российских мероприятиях	до 100%
4.	Организация медико-психолого-педагогического просвещения участников образовательных отношений	до 100%
5.	За напряженность и интенсивность, увеличение объема (количества) работы	до 200%
6.	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника.	до 100%
7.	За работу в экспертных комиссиях при Управлении образования	до 50%
8.	За объем и качество информационного обеспечения участников образовательного процесса.	до 100%
9.	За обслуживание вычислительной техники (при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера по вычислительной технике)	до 50%
10.	За компьютерную верстку и оформление материалов, информационных вестников, методической продукции.	до 50%
11.	За качество ведения делопроизводства и работу с архивом Центра	до 50%
12.	За психолого-педагогическое сопровождение оздоровительных кампаний всех типов и наименований за систематическую переработку сверх	до 15 %

	нормальной продолжительности рабочего времени	
13.	Специалистам логопедических пунктов, психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, учителям-логопедам, учителям-дефектологам за работу с детьми, имеющими отклонение в развитии речи	до 50 %
14.	За выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного и/или специалиста по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму	до 20%
15.	За выполнение обязанностей уполномоченного и/или ответственного специалиста по охране труда и /или членам комиссии по охране труда	до 15%
16.	За работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетенции педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы в аттестационной комиссии)	до 15%

2. Качество выполняемых работ

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5 %
2.	Руководителям и педагогическим работникам Центра, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации, «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5% *
3.	Руководителям и педагогическим работникам Центра, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный	5% **

	врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и "Народный художник Республики Коми" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
--	--	--

Примечание:

<*> перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителем МУДО «ЦППМСП» в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

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

3. Выплаты за выслугу лет

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Стаж работы свыше 1 года	5%
2.	Стаж работы от 5 до 10 лет	10%
3.	Стаж работы от 10 до 15 лет	15%
4.	Стаж работы свыше 15 лет	20%

4. Премияльные выплаты по итогам работы

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	По результатам внутреннего контроля	до 150%
2.	По результатам внешней оценки качества предоставления образовательных услуг	до 150%
3.	За организацию и проведение мероприятий по воспитательной работе с учащимися МОО	до 100%
4.	За методическое сопровождение участников образовательного процесса	до 150%
5.	За активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов и программ	до 100%
6.	За своевременность и качество выполняемой работы	до 200%
7.	За организацию межведомственного взаимодействия	до 200%
8.	Выполнение многопрофильных работ, не входящих в должностные обязанности	до 150%

9.	За творческое отношение к занятиям	до 120%
10.	За участие и победу в профессиональных конкурсах	до 150%
11.	За единовременное выполнение работ по компьютерной верстке и оформление материалов, информационных вестников, методической продукции.	до 150%
12.	За вклад в развитие образования г. Сыктывкара	до 30 тысяч руб. (или до 200%)
13.	Участие в гражданских акциях, волонтерских проектах	до 100%

Премияльные выплаты начисляются как с учетом отработанного времени, также могут быть установлены и без учета рабочего времени за определенный период времени, на основании приказа руководителя

2. Порядок установления надбавок

Конкретный размер надбавки (доплаты) за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат работнику определяется директором по рекомендации заместителя директора и (или) зав. отделом и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, или приказом директора на определенный срок.

Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушений Устава МУДО «ЦППМСР» и Правил внутреннего распорядка.

3. Единовременное вознаграждение

является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу. Размер вознаграждения определяется в индивидуальном порядке и устанавливается от должностного оклада включительно без учета отработанного времени.

Премияльные выплаты по итогам работы могут устанавливаться конкретным работникам (группам работников):

— за достижение высокого уровня продуктивности профессиональной деятельности, высоких индивидуальных (коллективных) результатов - 0-100% включительно,

— активное участие в подготовке и проведении городских и республиканских мероприятий, мероприятий с привлечением социальных партнеров, общественных организаций и др.- 0-100% включительно,

— за активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов и программ - 0-100% включительно,

- при награждении ведомственной или государственной наградой - 0-100% включительно,
- за особо важные и срочные работы,
- по другим основаниям - 0-100% включительно.

Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников МУДО «ЦППМСП» осуществляется приказом директора по предложению заместителя директора, заведующего отделом.

Размер вознаграждения может быть снижен или не назначаться полностью за:

- невыполнение расчетных показателей,
- нарушение техники безопасности и охраны труда,
- выявление нарушений нормативно-правового обеспечения деятельности образовательного учреждения, организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе,
- неудовлетворительную исполнительскую дисциплину.

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности
заместителя директора, заведующего отделом и сотрудника МУДО «ЦППМСП»

а). Критерии оценки эффективной профессиональной деятельности заместителей директора и заведующих отделами						
№ п/п	Наименование должности работника	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих надбавок	Расчет показателя	Размер стимулирующих надбавок, %	Периодичность
1	Заместителя директора (по направлениям «учебная работа», «воспитательная работа», «административно- хозяйственная работа») Заведующего отделом МУДО «ЦППМСП»	1.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты	1.1.1. Создание проектов и программ в соответствии с вызовами современного общества, задачами Программы развития МУДО «ЦППМСП» и их выполнение	По результату выполнения: в полном объеме (100%), частичная реализация, отдельные мероприятия	До 50	по итогам полугодия, года
			1.1.2. Организация и методическое сопровождение участия педагогов Центра в творческих и профессиональных конкурсах	Всероссийские конкурсы Республиканские конкурсы Муниципальные Учрежденческие Иное	До 150 50-75 30-50 25 25	по результатам участия
			1.1.3. Оказание практической методической помощи педагогам: - при подготовке проблемных семинаров, совещаний, практикумов муниципального, республиканского, российского уровней; - работающим по теме самообразования, - в группах Наставник – Наставляемый.	по факту	До 100 До 10	по результатам работы и проведения проблемных семинаров, совещаний, практикумов муниципального , республиканског о, российского

						уровней;
			1.1.4. Внедрение инновационной деятельности, лучших практик по направлениям деятельности МУДО «ЦППМСП», в том числе в онлайн-формате	Разработка программ, апробация программ, внедрение передового опыта	До 30	по итогам учебного года
			1.1.5. Участие в разработке проектов приказов, положений, наградных материалов, ведение реестров, исполнение смет муниципальных конкурсов, проектов, программ, образовательных событий	по факту	до 50	по итогам полугодия
			1.1.6. Участие в реализации программы информатизации: повышение квалификации и самообразования по вопросам ИКТ, использование информационных систем, работа с электронными ресурсами	по факту	До 30	по итогам месяца, учебного года
			1.1.7. Организация работы Служб (примирения, экстренной психолого-педагогической помощи, телефона доверия и др., коллегиальных органов управления МУДО «ЦППМСП», работа с сайтом и официальной группой в социальной сети ВК Центра.	по факту	До 75	по итогам месяца, учебного года
			1.1.8. Участие в работе комиссий по направлению работы МУДО «ЦППМСП», муниципальных органов управления, учредителя	по факту	До 15	по итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
			1.1.9. Сложность, напряженность, интенсивность труда, связанные с поручениями Учредителя по направлениям деятельности.	По факту	До 120	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
			1.1.10. Результативность работы с родителями, социальными партнерами и	По факту	До 50	По итогам месяца,

			партнерами межведомственного взаимодействия.			четверти, полугодия, учебного года
			1.1.11. Разработка, обработка, анализ, вынесение методических рекомендаций мониторинговых запросов учредителя и других субъектов взаимодействия	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
			1.1.12. Участие в подготовке и проведении проверок по заданию или приказу учредителя, участие в работе жюри и других экспертных группах.	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
			1.1.13. Высокая результативность и качество работы по реализации мероприятий Проектов Программы развития, Образовательной программы.	По результатам работы	До 100	По итогам месяца, полугодия, учебного года
			1.1.14. Рост количества победителей олимпиад, конкурсов, конференций по курируемым направлениям деятельности	международных российских региональных муниципальных	До 50 До 35 До 25 До 15	по итогам полугодия
			1.1.15. Высокий уровень организации и контроля мониторинга оценки качества учебно-воспитательного процесса	По результатам работы	До 50	По итогам четверти, полугодия, учебного года
			1.1.16. Организация работы по сопровождению одаренных учащихся, учащихся состоящих на различных видах учета, в том числе учащихся с ОВЗ, с ШНОР.	Результативность работы	До 25	по итогам полугодия
			1.1.17. Организация психолого-педагогического сопровождения оздоровительных кампаний МОГО «Сыктывкар»	Выполнение плана набора учащихся в выездные лагеря, выполнение программы психолого-педагогического	До 100	по итогам оздоровительной кампании

				сопровождения ДОЛ, отсутствие жалоб участников летнего труда и отдыха, положительные отзывы участников образовательных отношений.		
			1.1.18. Отсутствие жалоб участников образовательных отношений	по факту	До 15	по итогам учебного года
			1.1.19. Отсутствие предписаний надзорных органов	по факту	До 50	по итогам года, проверки
			1.1.20. Отсутствие травматизма среди работников	по факту	До 25	по итогам учебного года
			1.1.21.. Качественная подготовка МУДО «ЦППМСП» к новому учебному году	по факту	До 25	по итогам приемки школы
			1.1.22. Качественная сохранность средств материально-технического оснащения	по факту	До 50	по итогам полугодия, года
			1.1.23.. Качественная организация текущего ремонта	Своевременность проведения ремонтных работ, качеств ремонтных работ, использование внебюджетных средств	До 100	по итогам года
			1.1.24.. Качественная работа с обслуживающими организациями	по факту	До 50	по итогам квартала, полугодия, года
			1.1.25. Качественное обеспечение соблюдения норм охраны труда и техники безопасности	по факту	До 25	по итогам полугодия. года
		1.2. Премияльные выплаты по итогам работы	1.2.1. По результатам внутреннего контроля. - Полнота выполнения учебного плана по Образовательной программе ; - реализация планов проектов	По факту	До 150 - до 100 - до 50	По итогам месяца, квартала, полугодия, года

			Программы развития			
			1.2.2. По результатам внешней оценки качества образовательных услуг. - по результатам обратной связи реализации ДОП-ДОП, АДОП-ДОП, психолого-педагогических программ; - по результатам анализа обратной связи, стандартов качества по воспитательным мероприятиям, по работе с родителями, педагогами МОО	По факту	До 150 - до 75 до 75	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.3. за организацию и проведение мероприятий по воспитательной работе с учащимися МОО: - в рамках реализации проектов Программы развития; - по заданию Учредителя; - в соответствии с вызовами современного общества.	По факту	до 100 50 25 25	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.4. За методическое сопровождение участников образовательного процесса МОО, МУДО «ЦППМСР»	По факту	до 150	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.5. За активное участие в разработке и реализации инновационных творческих проектов, программ, акций	По факту	до 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.6. За своевременность, качество выполняемой работы, взаимозаменяемость: - по заданию администрации МУДО «ЦППМСР»; - по заданию Учредителя.	По факту	до 200 100 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.7. За организацию межведомственного взаимодействия по направлениям деятельности: - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне.	По факту	до 200 100 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года

			1.2.8. Выполнение многопрофильных работ, не входящих в должностные обязанности.	По факту	до 150	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.9. За творческое отношение к занятиям: - применение современных технических средств и информационных технологий; - разработка новых тематических линий; - апробирование новых методик и методов работы .	По факту	до 120 40 40 40	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.10. Участие и победа в профессиональных конкурсах - участие в конкурсе профессионального мастерства - муниципальный уровень - республиканский уровень - российский/международный уровень	По факту	До 150 50 70 100 150	По итогам месяца
			1.2.11. За единовременное выполнение работ по компьютерной верстке, монтаж видео, оформление материалов, информационных вестников, методической продукции.	по факту	До 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.12. За вклад в развитие образования г. Сыктывкара	по факту	до 30 тысяч руб. (или до 200%)	Единовременно

б) Критерии оценки эффективной профессиональной деятельности педагогических работников

№ п/п	Наименование должности работника	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих надбавок	Расчет показателя	Размер стимулирующих надбавок, %	Периодичность
1	Педагогические работники: - педагоги дополнительного образования; - педагоги-психологи;	Надбавки за интенсивность и высокие результаты	1.1.1. Участие в разработке и апробации проектов и новых программ в соответствии с вызовами современного общества, задачами Программы развития МУДО «ЦППМСП».	По результату разработки, выполнения апробации: в полном объеме (100%), частичная реализация,	До 50	по итогам полугодия, учебного года

	-социальные педагоги; -учителя-логопеды; -учителя-дефектологи; - методист			отдельные мероприятия		
			1.1.2. Участие педагогов МУДО «ЦППМСП» в творческих и профессиональных конкурсах	Всероссийские конкурсы Республиканские конкурсы Муниципальные Учрежденческие Иное	До 150 50-75 30-50 25 25	по результатам участия
			1.1.3. Оказание практической методической помощи педагогам муниципальных образовательных организаций, педагогическому сообществу Республики Коми, России по направлениям деятельности. Деятельность педагога в группах Наставник – Наставляемый.	по факту	До 100	по результатам работы и проведения проблемных семинаров, совещаний, практикумов муниципального, республиканского, российского уровней.
			1.1.4. Участие во внедрении инновационной деятельности, лучших практик по направлениям деятельности МУДО «ЦППМСП», в том числе в онлайн-формате	Разработка программ, апробация программ, внедрение передового опыта	До 30	по итогам учебного года
			1.1.5. Участие в работе Служб (примирения, экстренной психолого-педагогической помощи, телефона доверия и др., коллегиальных органов управления МУДО «ЦППМСП», работа с Порталами ПФДО, ГИСЭО, работа с сайтом и официальной группой в социальной сети ВК Центра.	по факту	До 75	по итогам месяца, учебного года
			1.1.6. Участие в работе комиссий по направлению работы МУДО «ЦППМСП», муниципальных органов	по факту	До 15	по итогам месяца, четверти,

			управления, учредителя.			полугодия, учебного года
			1.1.7. Сложность, напряженность, интенсивность труда, связанные с поручениями Учредителя по направлениям деятельности при организации и проведении массовых мероприятий с участниками образовательных отношений.	По факту	До 120	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
			1.1.8. Результативность работы с родителями, социальными партнерами и партнерами межведомственного взаимодействия.	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
			1.1.9. Разработка, обработка, анализ, вынесение методических рекомендаций мониторинговых запросов учредителя и других субъектов взаимодействия	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
			1.1.10. Участие в подготовке и проведении проверок по заданию или приказу учредителя, участие в работе жюри и других экспертных группах.	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
			1.1.11. Высокая результативность и качество работы по реализации мероприятий Проектов Программы развития, Образовательной программы.	По результатам работы	До 100	По итогам месяца, полугодия, учебного года
			1.1.12. Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, конференций по курируемым направлениям деятельности	международных российских региональных муниципальных	До 50 До 35 До 25 До 15	по итогам полугодия
			1.1.13. Высокий уровень проведения мониторинга качества учебно-воспитательной деятельности педагогического работника	По результатам работы	До 50	По итогам четверти, полугодия, учебного года

			(исполнение процедур ВСОКО и ВК).			
			1.1.14. Участие в психолого-педагогическом сопровождении одаренных учащихся, учащихся состоящих на различного вида учета, в том числе учащихся с ОВЗ, с ШНОР	Результативность работы	До 25	по итогам полугодия
			1.1.1.5 Участие в психолого-педагогическом сопровождении оздоровительных кампаний МОГО «Сыктывкар».	Выполнение плана набора учащихся в выездные лагеря, выполнение программы психолого-педагогического сопровождения ДОЛ, отсутствие жалоб участников летнего труда и отдыха, положительные отзывы участников образовательных отношений.	До 100	по итогам оздоровительной кампании
			1.1.16. Отсутствие жалоб участников образовательных отношений .	по факту	До 15	по итогам учебного года
			1. 1.17. Отсутствие травматизма среди учащихся, обучающихся по программам МУДО «ЦППМСП».	по факту	До 25	по итогам учебного года
			1.1.18. Качественная сохранность средств материально-технического оснащения	по факту	До 50	по итогам полугодия, года
		1.2. Премияльные выплаты по итогам работы	1.2.1. По результатам внутреннего контроля. - Полнота выполнения учебного плана	По факту	До 150 - до 100	По итогам месяца, квартала,

			по Образовательной программе ; - реализация планов проектов Программы развития		- до 50	полугодия, года
			1.2.2. По результатам внешней оценки качества образовательных услуг. - по результатам обратной связи реализации ДОП-ДОП, АДОП-ДОП, психолого-педагогических программ; - по результатам анализа обратной связи, стандартов качества по воспитательным мероприятиям, по работе с родителями, педагогами МОО	По факту	До 150 - до 75 до 75	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.3. за организацию и проведение мероприятий по воспитательной работе с учащимися МОО: - в рамках реализации проектов Программы развития; - по заданию Учредителя; - в соответствии с вызовами современного общества.	По факту	до 100 50 25 25	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.4. За методическое сопровождение участников образовательного процесса МОО, МУДО «ЦППМСП»	По факту	до 150	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.5. За активное участие в разработке и реализации инновационных творческих проектов, программ, акций	По факту	до 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.6. За своевременность, качество выполняемой работы, взаимозаменяемость: - по заданию администрации МУДО «ЦППМСП»; - по заданию Учредителя.	По факту	до 200 100 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.7. За организацию межведомственного взаимодействия по направлениям деятельности:	По факту	до 200 100	По итогам месяца, квартала,

			- на муниципальном уровне; - на республиканском уровне.		100	полугодия, года
			1.2.8. Выполнение многопрофильных работ, не входящих в должностные обязанности.	По факту	до 150	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.9. За творческое отношение к занятиям: - применение современных технических средств и информационных технологий; - разработка новых тематических линий; - апробирование новых методик и методов работы .	По факту	до 120 40 40 40	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.10. Участие и победа в профессиональных конкурсах - участие в конкурсе профессионального мастерства - муниципальный уровень - республиканский уровень - российский/международный уровень	По факту	До 150 50 70 100 150	По итогам месяца
			1.2.11. За единовременное выполнение работ по компьютерной верстке, монтаж видео, оформление материалов, информационных вестников, методической продукции.	по факту	До 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.12. За вклад в развитие образования г. Сыктывкара	по факту	до 30 тысяч руб. (или до 200%)	Единовременно
			1.2.13. Участие в гражданских акциях, волонтерских проектах	по факту	До 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года

в). Критерии оценки эффективной деятельности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала				
Должность работника	Виды стимулирующих надбавок	Критерии, по которым устанавливаются стимулирующие надбавки	Показатели	Процент от должностного оклада

				%
1. Делопроизводитель,	1.1. Надбавки за интенсивность высокие результаты	1.1.1. Ведение внутренней документации МУДО «ЦППМСП»	Отсутствие ошибок	До 50
		1.1.2. Сложность, напряженность, интенсивность труда	По факту работы	До 100
		1.1.3. Высокая результативность и качество работы	По результатам работы	До 100
		1.1.4. Качественная деятельность по работе с ПФР по передаче ЕФС, оформлению и ведению учета военнообязанных	Отсутствие ошибок	До 30
		1.1.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины /подготовка отчетности, ведение документооборота, в т.ч. электронного, заполнение регистрационных журналов, архива МУДО «ЦППМСП»	По факту	До 30
		1.1.6. Соблюдение правил ОТ и ТБ в процессе работы	Отсутствие нарушений	До 25
		1.1.7. Качественное выполнение особо важных, срочных работ по кадровому документообороту	По объему работ	До 50
		1.1.8. За организацию и контроль проведения иммунизации сотрудников, проведение термометрии.	По результатам паспортизации, смотра	До 25
	1.2. Премияльные выплаты по итогам работы	1.2.1. По результатам внутреннего контроля за делопроизводством, ведением архива, воинского учета, работы с СФР.	По факту	До 150
		1.2.2. По результатам внешней оценки качества взаимодействия с получателями услуг МУДО «ЦППМСП»	По факту	До 150
		1.2.3. За методическое сопровождение сотрудников МУДО «ЦППМСП»	По факту	до 150
		1.2.4. За своевременность, качество выполняемой работы, взаимозаменяемость: - по заданию администрации МУДО «ЦППМСП»; - по заданию Учредителя.	По факту	до 200 100 100
		1.2.5. За организацию межведомственного	По факту	до 200

		взаимодействия по направлениям деятельности:		
		1.2.6. Выполнение многопрофильных работ, не входящих в должностные обязанности.	По факту	до 150
		1.2.7. Участие и победа в профессиональных конкурсах - участие в конкурсе профессионального мастерства - муниципальный уровень - республиканский уровень - российский/международный уровень	По факту	До 150 50 70 100 150
		1.2.8. За единовременное выполнение работ по компьютерной верстке, монтаж видео, оформление материалов, информационных вестников, методической продукции.	по факту	До 100
		1.2.9. Участие в гражданских акциях, волонтерских проектах	по факту	До 100
2. Рабочий по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, дворник инженер-электроник,	2.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты	2.1.1. Сложность, напряженность, интенсивность труда	По фактическому результату	До 100
		2.1.2. Выполнение особо важных, срочных работ	по объему работ	До 50
		2.1.3.. Высокая результативность и качество работы	По результатам работы	До 100
		2.1.4. Участие в работах по благоустройству и озеленению территории учреждения	По объему и качеству работ	До 50
		2.1.5. Проведение генеральных уборок	По фактическому результату	До 50
	2.2. Премияльные выплаты по итогам работы	2.2.1. По результатам внутреннего контроля за деятельностью.	По факту	До 150
		2.2.2. По результатам внешней оценки качества взаимодействия с получателями услуг МУДО «ЦППМСР»	По факту	До 150
		2.2.3. За методическое сопровождение сотрудников МУДО «ЦППМСР»	По факту	до 150
		2.2.4. За своевременность, качество выполняемой работы, взаимозаменяемость: - по заданию администрации МУДО	По факту	до 200 100

		«ЦППМСП»; - по заданию Учредителя.		100
		2.2.5. За организацию межведомственного взаимодействия по направлениям деятельности:	По факту	до 200
		2.2.6. Выполнение многопрофильных работ, не входящих в должностные обязанности.	По факту	до 150
		2.2.7. Участие и победа в профессиональных конкурсах - участие в конкурсе профессионального мастерства - муниципальный уровень - республиканский уровень - российский/международный уровень	По факту	До 150 50 70 100 150
		2.2.8. За единовременное выполнение работ по компьютерной верстке, монтаж видео, оформление материалов, информационных вестников, методической продукции.	по факту	До 100
		2.2.9. Участие в гражданских акциях, волонтерских проектах	по факту	До 100
3. Врач	3.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты	3.1.1. Сложность, напряженность, интенсивность труда	По фактическому результату	До 100
		3.1.2. Выполнение особо важных, срочных работ	по объему работ	До 50
	3.2. Премияльные выплаты по итогам работы	3.2.1. По результатам внутреннего контроля за деятельностью.	По факту	До 150
		3.2.2. По результатам внешней оценки качества взаимодействия с получателями услуг МУДО «ЦППМСП»	По факту	До 150
		3.2.3. За методическое сопровождение сотрудников МУДО «ЦППМСП»	По факту	до 150
		3.2.4. За своевременность, качество выполняемой работы, взаимозаменяемость: - по заданию администрации МУДО «ЦППМСП»; - по заданию Учредителя.	По факту	до 200 100 100

		3.2.5. За организацию межведомственного взаимодействия по направлениям деятельности:	По факту	до 200
		3.2.6. Выполнение многопрофильных работ, не входящих в должностные обязанности.	По факту	до 150

