

ПРИНЯТО:
Конференцией (общим собранием)
трудового коллектива ГОУ РК «РЦО»
(протокол от 29.08.2024 № 2)
Председатель Конференции (общего
собрания) трудового коллектива
_____ Е.В. Бульшева

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР
ОБРАЗОВАНИЯ»**

Оглавление	
Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
Раздел 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ ЦЕНТРА	6
Раздел 3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА	6
Раздел 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА	7
Раздел 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА	12
Раздел 6. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА	19
Раздел 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА	21
Раздел 8. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ЦЕНТРА	21
Раздел 9. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА	22
Приложение 1 Перечень должностей и размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)	24
Приложение 2 Перечень оснований для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы (до 150 %)	26
Приложение 3 Перечень оснований для установления надбавок за качество выполняемых работ (до 200 %)	64
Приложение 4 Показатели оценки эффективности деятельности работников для установления премиальных выплат работникам по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)	73

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми «Республиканский центр образования» (далее – Центр, Положение) разработано в соответствии с:

1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.2. Постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;

1.3. Законом Республики Коми от 12.11.2004 г. № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;

1.4. Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28 июня 2018 г. № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» (с изменениями и дополнениями) (далее – Приказ № 259-п);

1.5. Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 05.10.2018 № 363-п «Об установлении должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» (с изменениями и дополнениями) (далее – Приказ № 363-п);

1.6. Уставом Центра.

2. Настоящее Положение определяет:

2.1. порядок и условия установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Центра;

2.2. порядок и условия повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Центра;

2.3. порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Центра;

2.4. порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Центра;

2.5. порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Центра;

2.6. порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра;

2.7. порядок формирования планового фонда оплаты труда Центра.

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

4. 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.

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

6. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с настоящим Положением под подпись.

7. Действие Положения не распространяется на работников, работающих по гражданско-правовым договорам, в случае если данные договоры в установленном порядке не признаны трудовыми договорами.

Раздел 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ ЦЕНТРА

1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам Центра устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утвержденным директором Центра.

2. Размеры должностных окладов устанавливаются на основании Приказа № 259-п, Приказа № 363-п.

3. Перечень должностей работников Центра и размеры должностных окладов приведены в Приложении 1 настоящего Положения.

4. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются директором Центра, и включают в себя все должности работников Центра.

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

6. К педагогической деятельности в Центре допускаются лица, имеющие необходимую 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. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор Центра.

Раздел 3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

1. Размеры повышения должностных окладов работникам Центра устанавливаются в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников организаций, утвержденным Приказом № 259-п:

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в филиалах Центра, расположенных в сельских населенных пунктах	25
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

3.	За работу в Центре и его филиалах, осуществляющих обучение лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы в учреждениях системы исполнения наказаний: – заместителю директора, руководителям структурных подразделений – педагогическим работникам	30 45
4.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем Центра или профилем педагогической деятельности (преподаваемой дисциплины)	10
5.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем Центра или профилем педагогической деятельности (преподаваемой дисциплины)	5

Примечание:

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

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

3) Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа.

Раздел 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА

1. Выплатами компенсационного характера являются:

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

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

3) доплаты молодым специалистам Центра;

4) компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

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

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

3. В Центре устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1.	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	За каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере 35 процентов к должностному окладу, (окладу, ставке заработной платы)
2.	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или

			<p>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.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
3.	Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Статья 147 ТК РФ	Устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах за время фактической занятости на таких работах
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. Поручение дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии) 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 коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника

			сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

№ п/п	Наименование работ, согласно Приказу № 259-п	Размер доплат в % к должностному окладу
1.	Учителям, другим педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой)* <i>*доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября</i>	10
2.	Учителям 1 – 4 классов за проверку тетрадей* <i>*доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки</i>	8
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ Русский язык, литература* Математика* Иностранный язык, черчение, физика, химия* Информатика* Остальные предметы* Учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде* <i>*доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки</i>	13 10 8 8 5 10
4.	Педагогическим работникам за заведование*: - учебными кабинетами - учебно-консультационными пунктами <i>*доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения</i>	5 10
5.	За руководство: школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию* <i>*доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии</i>	10 5
6.	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: до 2000 экз. включительно от 2001 экз. <i>*доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой</i>	5 10
7.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств* <i>*доплата производится при условии отсутствия в штате должности механика</i>	30

8.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в Центре должности	10
9.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в Центре должности	10

4.1. Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы пункта 4 раздела 4 настоящего положения, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более, в размере 10000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе(ах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы*)
Молодым специалистам имеющим:	
диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в филиалы и обособленные подразделения Центра, расположенные в городах и поселках городского типа	25
диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в филиалы и обособленные подразделения Центра, расположенные в сельских населенных пунктах	30

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

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

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

5.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 5.3. и 5.4. данного пункта.

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

5.3. 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 Центр в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Центре (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Центре в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

5.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 5.1; 5.2; 5.3; 5.4 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

6. Педагогически работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера – компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению

государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

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

8. Все виды выплат компенсационного характера, при их установлении работнику, выплачиваются с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Раздел 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА

1. Работникам Центра 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.

2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Центра комиссией по распределению фонда компенсационных и стимулирующих выплат работникам Центра по инициативе директора или исполняющего его обязанности, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, начальников отделов, с участием представительного органа трудового коллектива Центра.

3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Центра устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
2.	Другие работники	до 150

4. Основания для установления работникам Центра надбавок за интенсивность и высокие результаты*:

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам, выполняющим функции тьюторов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
2.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптивные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций* (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) <i>*надбавка устанавливается пропорционально объему учебной</i>	до 10

	<i>нагрузки</i>	
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	до 10
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
5.	Педагогическим и руководящим работникам за работу с несовершеннолетними, находящимися в центрах временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел	до 10
6.	Педагогическим и руководящим работникам за работу в классах, группах, санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении в Лозымском филиале при ГАУ РК «Санаторий Лозым», Сосногорском филиале при ГБУЗ РК «Детский санаторий «Кедр»	до 10
7.	Учителям и преподавателям коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) Центра <i>*надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки</i>	10
8.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, за внеурочную деятельность	до 15

Примечания:

* Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором Центра в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

5. Работникам Центра в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов.

Основания для установления работникам Центра надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер (%) надбавок к должностному окладу
1	Работникам, за наличие ведомственных наград* <i>*надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Центра</i>	5
2	Водителям* автомобилей всех типов, имеющим: - 1 класс - 2 класс (за фактически отработанное время в качестве водителя) <i>* Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих организаций образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.</i>	20 10
3	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30

4	<p>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" субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5*
5	<p>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 врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и "Народный художник Республики Коми" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогическим работникам Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5**

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором Центра 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.

6. За качество выполняемых работ учителям Центра могут быть предусмотрены единовременные выплаты:

– единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

– единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций.

6.1. Учителям, реализующим программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется Центром самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Центра и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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.

6.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций устанавливаются учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также преподавателям (мастерам производственного обучения) организаций среднего профессионального образования в следующих размерах:

– за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) Республики Коми, республиканских этапов Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования, Регионального этапа Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) «Абилимпикс» в Республике Коми - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

– за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) Республики Коми, республиканских этапов Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования, Регионального этапа Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» в Республике Коми, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников, победителей и призеров отборочных этапов Национального чемпионата «Молодые профессионалы»

(WorldSkillsRussia), Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

– за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей и призеров Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)», Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования, Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя;

7. Единовременные выплаты, указанные в п. 6 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, Регионального, Отборочного и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)», Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс», в том числе Регионального этапа, Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций.

8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, и качество выполняемых работ, установленных в приложениях 2, 3 настоящего Положения.

9. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру Центра устанавливаются с учетом фактического значения коэффициента кратности среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников Центра

10. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Центра, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Центре создается постоянно действующая комиссия по распределению фонда компенсационных и стимулирующих выплат работникам Центра в составе директора, заместителей директора, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

Комиссия рассматривает ходатайства, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Центра.

Ходатайство оформляется:

– директором - на заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору;

– заместителем директора - на руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора;

– руководителями соответствующих структурных подразделений – на остальных работников, занятых в структурных подразделениях.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, учебная четверть, полугодие, год) устанавливаются следующие размеры:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу
1.	Заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, специалисты и служащие	до 180
2.	Педагогические работники	до 150
3.	Профессии рабочих	до 100

При определении размера премии по итогам работы (месяц, квартал, учебная четверть, полугодие, год) учитываются показатели (критерии) оценки эффективности деятельности работников, указанные в Приложении 4 настоящего Положения.

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

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебную четверть, полугодие, год устанавливаются по результатам работы с районным коэффициентом и северными надбавками без оснований для повышения должностных окладов. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время.

Единовременные премии могут быть выплачены за:

- инициативу, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;
- выполнение порученной работы, связанной с качественным обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности Центра;
- участие работника и учащихся в мероприятиях республиканского и федерального значения;
- по итогам выполнения особо важных поручений директора.

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются в размере до трех должностных окладов с районным коэффициентом и северными надбавками без оснований для повышения должностных окладов неоднократно.

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

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, учебную четверть, полугодие, год, также единовременные премиальные выплаты педагогическим работникам (учителям, педагогам дополнительного образования) начисляются и выплачиваются исходя из объема учебной нагрузки педагогического работника, но не более нормы часов учебной (преподавательской) работы принятой за ставку заработной платы равной 18 часам.

11. За опоздание на работу более 1 часа работники лишаются премиальных выплат на 10%.

12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям директора, главному бухгалтеру и остальным работникам Центра устанавливаются приказом директора Центра.

13. Надбавка за выслугу лет устанавливается 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

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 Центре на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Примечание:

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

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 раздела 5 настоящего Положения.

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

- 1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях 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.

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

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

16. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. 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.

17. Все виды выплат стимулирующего характера, при их установлении работнику, выплачиваются с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Раздел 6. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА

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

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

3. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных законодательными и нормативно-правовыми актами федеральных и республиканских органов исполнительной власти, а также локальными нормативными документами Центра.

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

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

5. Месячная заработная плата педагогических работников 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, педагогов дополнительного образования 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, педагога дополнительного образования.

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

7. Тарификация учителей, педагогов дополнительного образования производится 1 раз в год.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

8. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в государственных медицинских организациях, расположенных на территории Республики Коми; детей-инвалидов, инвалидов I. II. III группы с установлением инвалидности по причине «инвалид с детства», обучающимся по индивидуальному учебному плану, с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий; лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы в исправительных учреждениях Управления Федеральной службы исполнения наказания в Республике Коми; несовершеннолетних лиц, подозреваемых и обвиняемых, содержащихся в следственных изоляторах Управления Федеральной службы исполнения наказания в Республике Коми; несовершеннолетних, находящихся в центрах временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей Министерства внутренних дел по Республике Коми; детей, обучающихся в малокомплектных школах, расположенных на территории Республики Коми в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 1 раз в год.

Тарификация учителей, педагогов дополнительного образования, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, учреждениях санаторного типа, Центре временного содержания несовершеннолетних правонарушителей если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя и педагога дополнительного образования включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю, педагогу дополнительного образования следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя, педагога дополнительного образования причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

9. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов.

10. При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляются недельные часы на прием зачетов. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная

плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

11. 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, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

12. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

Раздел 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

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

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

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

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

2. 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.

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).

4. 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.

Раздел 8. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ЦЕНТРА

1. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера Центра устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

2. Заместителям директора, главному бухгалтеру Центра устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Центра и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Центра (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Центра) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Центра в размерах, определенных приказом Министерства образования, науки и молодежной политики.

3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителей директора, главного бухгалтера Центра.

4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Центра, а также заместителей директора, главного бухгалтера Центра, начисленной за период 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) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Центра.

5. Выплаты стимулирующего характера заместителя директора, главного бухгалтера Центра устанавливаются приказом директора Центра с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

6. Директор Центра осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера Центра к среднемесячной заработной плате работников Центра, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

Раздел 9. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- 1) фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);
- 2) фонд выплат компенсационного характера;
- 3) фонд выплат стимулирующего характера.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 5 пункта 1 раздела 4 настоящего Положения.

2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ_{пв} - фонд прочих выплат и доплат.

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{до}} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots, \text{ где}$$

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

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

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

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

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4, \text{ где}$$

$Д_1$ - доплаты работникам государственных образовательных организаций Республики Коми за работу в ночное время и праздничные дни;

$Д_2$ - доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

$Д_3$ - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

$Д_4$ - доплаты молодым специалистам учреждения;

$Д_1, Д_2, Д_4$ определяются исходя из фактической потребности.

Расчет $Д_3$ производится следующим образом:

$$Д_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д_1 + Д_2) * P_{\text{до}}, \text{ где}$$

$P_{\text{до}}$ – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников.

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

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

$\geq 20\%$ - 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) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера;

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

2.2. Дни выплаты и размер заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Центре. При выплате заработной платы 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.

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

2.4. При направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы происходит временное прекращение выполнения им трудовой функции, но за это время выплачивается средний заработок. Выходные дни, которые приходятся на время обучения, включаются в период, за который выплачивается средний заработок.

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

1. Должности руководящих работников, должности руководителей структурных подразделений:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	2
Заместитель директора	17125
Главный бухгалтер	20390
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11730
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	12475

2. Должности педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	2
2 квалификационный уровень	
Социальный педагог*	11551
3 квалификационный уровень	
Методист, педагог-психолог*	11808
4 квалификационный уровень	
Старший методист, учитель*	12065

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

3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
заместитель главного бухгалтера	11455
начальник отдела кадров	12045
начальник технического отдела	
техник:	
без категории	8910
II категории	9085
I категории	9335

ведущий	9675
бухгалтер, экономист, документовед, инженер: без категории	10100
II категории	10355
I категории	10605
ведущий	10945
ведущий специалист по охране труда	10605

4. Работники, осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: 1 квалификационный разряд	8490
2 квалификационный разряд	8655
3 квалификационный разряд	8825
дворник, уборщик служебных помещений, контролер технического состояния автотранспортных средств, сторож (вахтер)	8490
кладовщик	8655
водитель автомобиля	8995

Перечень оснований для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы

1. Руководящие работники до 180 %

1.1. Заместитель директора

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 20
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий; Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 10
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации и Республики Коми, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность, основ экономики, социологии; гражданского, административного, трудового, бюджетного, налогового законодательства в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней; основ менеджмента, управления персоналом; основ работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, владение компьютерной и оргтехникой	до 10
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства; Организация ведения статистической отчетности филиалов и УКП, подготовка статистической отчетности Центра; Организация учета бланков строгой	до 10

		<p>отчетности</p> <p>Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации</p>	
5	Учебно-программное обеспечение	<p>Наличие и качество учебно-программного обеспечения: соответствие рабочих программ, календарно-тематического планирования, перечня учебников и т.д. требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования.</p> <p>Проведение тарификации</p>	до 20
6	Эффективность управленческой деятельности	<p>Организация внутриучрежденческого контроля</p> <p>Участие в разработке программы развития Центра;</p> <p>Наличие и качество программно-аналитической документации, наличие системы планирования и контроля деятельности(план работы, отчетность, иное);</p> <p>обеспечение общественно-государственного характера управления, осуществление анализа работы. Оказание методической помощи руководителям филиалов и УКП</p>	до 30
7	Лицензирование и аккредитация	<p>Организация работы по лицензированию и государственной аккредитации по всем реализуемым программам и на полный срок, установленный законодательством. Количество и уровень замечаний, сделанных в ходе лицензирования и аккредитации</p>	до 10
8	Обеспечение качества и доступности образования	<p>Контроль реализации учебных планов, образовательных программ;</p> <p>Организация государственной (итоговой) аттестации выпускников</p>	до 20
9	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, стабильного функционирования и развития учреждения	<p>Участие педагогов, учащихся в конкурсных мероприятиях;</p> <p>Организация и контроль санитарно-гигиенических условий процесса обучения;</p> <p>Организация и контроль исполнения требований пожарной и электробезопасности</p>	до 20
10	Инновационная деятельность	<p>Организация и контроль введения в образовательный процесс современных образовательных технологий, УМК;</p> <p>Количество и уровень публикаций в</p>	до 10

		научно-практических изданиях, сборниках; Организация работы по распространению инновационного опыта; Организация и контроль экспериментальной работы	
11	Социальное партнерство	Организация и проведение совместной работы с учреждениями здравоохранения и/или УФСИН; Участие в налаживании взаимодействия между филиалами, УКП, местными органами управления образования, и иными органами, учреждениями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности Центра	до 10

1.2. Заместитель директора (по обеспечению административно-хозяйственной деятельности)

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 10
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 10
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности основ экономики, способов организации финансово-хозяйственной деятельности Центра; гражданского, административного, трудового, бюджетного законодательства в части, касающейся регулирования деятельности Центра; основ менеджмента, управления персоналом; основ управления проектами; способов ведения строительных работ; требований организации труда; строительных норм и правил; порядка разработки и оформления проектно-сметной и другой технической документации, ведения учета и подготовки отчетности; порядок заключения и	до 10

		исполнения хозяйственных договоров; труда и управления; правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Копии: учредительных документов, локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности. Соответствие локальных нормативных актов требованиям законодательства. Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации	до 10
5	Эффективность управленческой деятельности	Организация внутриучрежденческого контроля Участие в разработке программы развития Центра; Наличие и качество аналитической документации; наличие системы планирования и контроля деятельности (план работы, отчетность, иное) осуществление анализа работы административно-хозяйственной части Организация эффективной работы административно-хозяйственной части	до 10
6	Материально-техническое обеспечение	Наличие и соответствие требованиям государственных образовательных стандартов материально-технической базы. Наличие и соответствие требования государственных образовательных стандартов учебно-информационной базы. Количественный и качественный уровень обновляемости материально-технической базы. Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований.	до 20
7	Финансово-хозяйственная деятельность	Соответствие уровня содержания материально-технической и хозяйственно-бытовой базы противопожарным, санитарно-гигиеническим, технико-безопасным требованиям	до 20
8	Напряженность и сложность	Высокий уровень организации административно-хозяйственной деятельности	до 90

1.3. Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 20
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий, Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 10
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности законодательства о бухгалтерском учете, основ гражданского права; финансового, налогового и бюджетного законодательства; нормативных и методических документов по вопросам организации бухгалтерского учета и подготовки отчетности, хозяйственно-финансовой деятельности; положений и инструкций по организации бухгалтерского учета, правил его ведения, законодательства о труде, умение работать на всех участках бухгалтерской службы и взаимозаменяемость	до 20
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие учредительных документов, локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности. Соответствие локальных нормативных актов требованиям законодательства. Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации	до 20
5	Эффективность управленческой деятельности	Организация внутриучрежденческого контроля Участие в разработке программы развития Центра; Наличие и качество аналитической документации; наличие системы планирования и контроля деятельности(план работы, отчетность, иное), осуществление анализа работы бухгалтерии Организация эффективной работы бухгалтерии	до 10

		Рациональное определение объемов работ для каждого сотрудника или участка бухгалтерии	
6	Финансово-хозяйственная деятельность	100% освоение лимитов бюджетных обязательств в течение финансового года Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности Уровень оптимизации бюджетных расходов Обеспечение сохранности государственного имущества, находящегося в оперативном управлении	до 20
7	Напряженность и сложность	Высокий уровень организации и ведения бухгалтерского учета	до 80

2. Руководители структурных подразделений до 150 %

2.1. По направлению – обучение детей, находящихся на длительном лечении в государственных медицинских организациях Республики Коми, дистанционное обучение

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 10
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 10
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности основ законодательства Российской Федерации, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий; Владение компьютерной и оргтехникой	до 10
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства Российской Федерации и Республики Коми; Подготовка аналитической информации и статистической отчетности о деятельности структурного подразделения	до 20

		Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации	
5	Учебно-программное обеспечение	Наличие и качество учебно-программного, методического обеспечения образовательной деятельности, образовательных программ, рабочих программ учебных предметов (курсов) календарно-тематического планирования, перечня учебников (учебных пособий) и их соответствия требованиям федеральных государственных стандартов, нормативно-правовым актам в области образования.	до 20
6	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль образовательной деятельности; наличие системы планирования и контроля деятельности(план работы, отчетность, иное); Обеспечение общественно-государственного характера управления: деятельность Совета структурного подразделения, участие в подготовке ежегодного отчета по самообследованию, открытых информационных докладов Центра. реализация планов в полном объеме. Взаимодействие с местными органами управления образования, и иными органами, учреждениями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности структурного подразделения Рациональное определение объемов работ для каждого сотрудника структурного подразделения	до 20
7	Обеспечение качества и доступности образования	Положительная динамика результатов обучения (ГИА/годовых); Достижение учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, повышение качества обучения; Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и качества образования; Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) аттестации; Высокие результаты образовательной и воспитательной деятельности	до 20

		(призовые места в конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях для учащихся)	
8	Создание условий для осуществления образовательной деятельности, стабильного функционирования и развития учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; Участие педагогов, учащихся в конкурсных мероприятиях; Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; Обеспечение требований пожарной и электробезопасности	до 20
9	Инновационная деятельность	Обеспечение, освоение и введение в образовательный процесс современных образовательных технологий. Наличие публикаций в научных, научно-практических изданиях; Наличие и развитие инновационных, опытно-экспериментальных площадок. Апробирование, реализация инновационных проектов, трансляция инновационного опыта.	до 20

2.2. По направлению – обучение лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы в исправительных учреждениях Республики Коми

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 10
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 10
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности основ законодательства Российской Федерации, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий; Владение компьютерной и оргтехникой	до 10
4	Нормативно-правовое и документационное	Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих	до 10

	обеспечение	основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства Российской Федерации и Республики Коми; Подготовка аналитической информации и статистической отчетности о деятельности структурного подразделения Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации	
5	Учебно-программное обеспечение	Наличие и качество учебно-программного, методического обеспечения образовательной деятельности, образовательных программ, рабочих программ учебных предметов (курсов) календарно-тематического планирования, перечня учебников (учебных пособий) и их соответствия требованиям федеральных государственных стандартов, нормативно-правовым актам в области образования.	до 20
6	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль образовательной деятельности; наличие системы планирования и контроля деятельности(план работы, отчетность, иное); Обеспечение общественно-государственного характера управления: деятельность Совета структурного подразделения, участие в подготовке ежегодного отчета по самообследованию, открытых информационных докладов Центра. реализация планов в полном объеме. Взаимодействие с организациями, учреждениями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности структурного подразделения Рациональное определение объемов работ для каждого сотрудника структурного подразделения	до 20
7	Обеспечение качества и доступности образования	Положительная динамика результатов обучения (ГИА/годových); Достижение учащимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, повышение качества обучения; Организация и проведение	до 20

		семинаров, совещаний по вопросам организации и качества образования; Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) аттестации; Высокие результаты образовательной и воспитательной деятельности (призовые места в конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях для учащихся) Подготовка, организация, проведение и контроль мероприятий по внеурочной деятельности	
8	Создание условий для осуществления образовательной деятельности, стабильного функционирования и развития учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; Участие педагогов, учащихся в конкурсных мероприятиях; Подготовка учителей к проведению и участию в мастер-классах, открытых уроках, выступлениях на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках Обеспечение требований пожарной и электробезопасности	до 20
9	Инновационная деятельность	Обеспечение, освоение и введение в образовательный процесс современных образовательных технологий. Наличие публикаций в научных, научно-практических изданиях; Апробирование, реализация инновационных проектов, трансляция инновационного опыта.	до 20
10	Социальное партнерство	Организация и проведение совместной работы с учреждениями УФСИН	до 10

2.3. Заведующий Центром экстренной психолого-педагогической помощи

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 10
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий Участие в коллегиальных органах управления учреждением на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на	до 10

		заседаниях) Оперативное и качественное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства Центра	
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности основ законодательства Российской Федерации, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных и психолого-педагогических концепций и технологий; Владение эффективными технологиями, формами, методами и приемами психолого-педагогической деятельности	до 10
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства Российской Федерации и Республики Коми; Подготовка аналитической информации и статистической отчетности о деятельности структурного подразделения. Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации	до 20
5	Обеспечение доступности и своевременности оказания экстренной психолого-педагогической помощи участникам образовательных отношений	Организация, координация и обеспечение процессов: психолого-педагогического сопровождения (в том числе экстренного) образовательных организаций Республики Коми и государственных организаций Республики Коми для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в кризисных ситуациях; посткризисного сопровождения участников образовательных отношений; повышения психолого-педагогической компетентности педагогических работников образовательных организаций и государственных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей Республики	до 40

		Коми; разработки информационно-методических материалов по профилю деятельности структурного подразделения. Планирование и контроль деятельности структурного подразделения, в том числе рациональное определение объемов работ для каждого сотрудника структурного подразделения	
6	Создание условий для осуществления экстренной психолого-педагогической деятельности, стабильного функционирования и развития учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами. Участие в мастер-классах, открытых уроках, выступлениях на конференциях, семинарах, круглых столах	до 20
7	Инновационная деятельность	Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях Организация работы по распространению инновационного опыта.	до 20
8	Межведомственное взаимодействие	Участие в межведомственном взаимодействии по вопросам психолого-педагогической поддержки участников образовательных отношений	до 20

2.4. Начальник отдела кадров

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу (%)
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 10
2	Исполнение должностных обязанностей	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных обязанностей и выполнения поручений директора Выполнение особо важных или срочных работ Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей Качество и своевременность сдачи статистической отчетности Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 55

		Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности законодательства Российской Федерации и Республики Коми, нормативно-правовой базы и подзаконных актов в области трудового права Систематическое повышение уровня квалификации (в объеме не менее 72 часов), с предоставлением подтверждающего документа	до 25
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Высокий уровень качества подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных нормативных актов, касающихся трудовых отношений	до 10
		Своевременное и качественное оформление кадровой документации	до 10
		Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведениях о работниках	до 10
5	Планирование и анализ	Наличие системы планирования и контроля деятельности (план работы, отчетность, иное)	до 10
6	Создание условий для стабильного функционирования и развития учреждения	Информирование и консультирование работников Центра по вопросам трудовых отношений и трудового права	до 10
		Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов	до 5
		Организация работы по обеспечению подбора, расстановки кадров, использованию рабочих и специалистов в соответствии с их специальностью и квалификацией, формирование кадрового резерва, анализ кадрового состава	до 10
7	Социальное партнерство	Организация и качественное ведение работы с пенсионным фондом Республики Коми, центром занятости населения Республики Коми и др. учреждениями, касающимися деятельности отдела кадров	до 5

2.5. Начальник технического отдела

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 20
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий. Осуществление руководства и контроля за деятельностью специалистов отдела Осуществление взаимодействия с работниками по вопросам регулирования технических вопросов в Центре	до 25
3	Уровень квалификации	Знание нормативных правовых актов по профилю деятельности. Владение современными информационными технологиями и методами работы. Разработка и внедрение новых организационных, информационных, технологических и технических методов, способов и форм работы, повышающих эффективность деятельности учреждения и рабочих процессов в учреждении	до 30
4	Повышение квалификации	Систематическое повышение уровня квалификации (в объеме не менее 72 часов), с предоставлением подтверждающего документа. Участие в работе конференций, семинаров, практикумов, круглых столов по направлению деятельности.	до 25
5	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Разработка локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности технического отдела, обеспечение их соответствия требованиям законодательства. Качественное и своевременное оформление технической документации, соблюдение порядка её ведения.	до 30
6	Эффективность управленческой деятельности	Организация эффективной работы технического отдела Рациональное определение объемов работ для каждого сотрудника структурного подразделения	до 10
7	Планирование и анализ	Наличие системы планирования и	до 10

		контроля деятельности (план работы, отчетность, иное)	
--	--	-------------------------------------------------------	--

2.6. Заведующий Региональным ресурсным центром сопровождения лиц из числа детей-сирот

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 10
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 10
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности основ законодательства Российской Федерации, нормативно-правовой базы, современных технологий сопровождения лиц из числа детей-сирот. Владение современными технологиями, методами и приемами работы по постинтернатному сопровождению. Владение компьютерной и оргтехникой	до 10
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства Российской Федерации и Республики Коми; Подготовка аналитической информации и статистической отчетности о деятельности структурного подразделения. Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации	до 20
5	Программное, методическое, информационное	Уровень и качество консультативно-методического, информационно-коммуникационного,	до 20

	обеспечение	организационно-мониторингового сопровождения служб сопровождения лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	
6	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль деятельности структурного подразделения; наличие системы планирования и контроля деятельности (план работы, отчетность, иное). Участие в подготовке ежегодного отчета по самообследованию, открытых информационных докладов Центра. Реализация планов в полном объеме. Взаимодействие с организациями, учреждениями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности структурного подразделения Рациональное определение объемов работ для каждого сотрудника структурного подразделения	до 20
7	Создание условий для осуществления деятельности по постинтернатному сопровождению, стабильного функционирования и развития учреждения	Укомплектованность кадрами, их качественный состав; Повышение профессиональной компетентности специалистов служб сопровождения. Участие в мастер-классах, открытых уроках, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах. Разработка информационно-методических материалов по профилю деятельности структурного подразделения Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	до 20
8	Инновационная деятельность	Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях. Организация работы по распространению инновационного опыта; Организация и контроль экспериментальной работы	до 20
9	Социальное партнерство	Взаимодействие с учреждениями, организациями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам	до 20

		деятельности Центра	
3. Педагогические работники до 150 %			
3.1. Учителя, осуществляющие обучение детей, находящихся на длительном лечении в государственных медицинских организациях Республики Коми, дистанционное обучение			
№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 20
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий; Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 25
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации и Республики Коми, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность, основ экономики, социологии; основ работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, владение компьютерной и оргтехникой	до 30
4	Учебно-программное обеспечение	Наличие и качество учебно-программного обеспечения: соответствие рабочих программ, календарно-тематического планирования, нормативных правовых актов в области образования.	до 25
5	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, стабильного функционирования и развития учреждения	Подготовка и проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках Подготовка справок, отчетов, писем и других информационных документов, ведение алфавитной книги, подготовка списков учащихся, подлежащих к зачислению Участие в совещаниях совместно с администрацией государственных	до 20

		медицинских организаций Республики Коми Наставничество	
6	Особо трудные условия труда	Обучение учащихся в ГБУЗ РК «Республиканский противотуберкулезный диспансер» <i>*доплата начисляется за фактически отработанные часы в ГБУЗ РК «Республиканский противотуберкулезный диспансер»</i>	10
7	Инновационная деятельность	Организация и контроль введения в образовательный процесс современных образовательных технологий; Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях Организация работы по распространению инновационного опыта; Организация и контроль экспериментальной работы	до 10
8	Социальное партнерство	Участие в подготовке мероприятий на уровне медицинского учреждения Взаимодействие с государственными медицинскими организациями по вопросам совершенствования учебно-воспитательного процесса	до 10

3.2. Учителя, осуществляющие обучение лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы в исправительных учреждениях Республики Коми

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 20
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий; Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 25
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации и Республики Коми, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность, основ экономики, социологии; основ работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами,	до 30

		мультимедийным оборудованием, владение компьютерной и оргтехникой	
4	Учебно-программное обеспечение	Наличие и качество учебно-программного обеспечения: соответствие рабочих программ, календарно-тематического планирования, нормативных правовых актов в области образования. Подготовка дидактических материалов для освоения учебной программы по заочной форме (методические рекомендации, опорные конспекты, КИМы)	до 25
5	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, стабильного функционирования и развития учреждения	Подготовка и проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, тематических выставках Подготовка контрольно-оценочных материалов Подготовка обучающегося к участию в олимпиадах, конкурсах по учебным предметам во внеурочное время Выполнение функционала наставника, кураторство группами обучающихся	до 30
6	Инновационная деятельность	Организация и контроль введения в образовательный процесс современных образовательных технологий; Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях Организация работы по распространению инновационного опыта; Организация и контроль экспериментальной работы	до 10
7	Социальное партнерство	Участие в подготовке мероприятий на уровне исправительного учреждения Участие в работе комиссий (совета профилактики, совета воспитателей отряда)	до 10

3.3. Методист, старший методист

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих	до 10

		органов	
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий; Участие в осуществлении внутреннего контроля качества образования Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 10
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации и Республики Коми, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность, основ экономики, социологии; гражданского, административного, трудового законодательства в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней; основ менеджмента, управления персоналом; основ работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, владение компьютерной и оргтехникой	до 10
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства Российской Федерации и Республики Коми; Подготовка аналитической информации и статистической отчетности о деятельности Центра Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации	до 20
5	Учебно-программное обеспечение	Соответствие учебно-методической документации требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, нормативно-правовых актов в области образования Участие в разработке программного обеспечения Центра (программ коррекционно-развивающей и	до 20

		<p>профилактической работы, здоровьесбережения, развитие профессиональных компетенций педагогического коллектива, система управления качеством образования и др.)</p> <p>Содействие внедрению различных форм воспитательной и внеурочной деятельности</p> <p>Участие в программно-проектной деятельности</p>	
6	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, стабильного функционирования и развития учреждения	<p>Подготовка и методическое сопровождение участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах, открытых уроках, выступлениях на конференциях, семинарах, круглых столах</p> <p>Обобщение, анализ и распространение передового опыта работы педагогических работников</p> <p>Проведение экспертизы образовательных программ, методических материалов и их рецензирование</p> <p>Подбор методик для отслеживания результативности освоения образовательных программ</p> <p>Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации</p>	до 20
7	Эффективность управленческой деятельности	<p>Организация и контроль методической деятельности; наличие системы планирования и контроля деятельности (план работы, отчетность, иное);</p> <p>Участие в подготовке ежегодного отчета по самообследованию, открытых информационных докладов Центра.</p> <p>Реализация планов в полном объеме.</p> <p>Взаимодействие с организациями, учреждениями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности Центра</p>	до 20
8	Инновационная деятельность	<p>Организация и контроль введения в образовательный процесс современных образовательных технологий;</p> <p>Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях</p> <p>Организация работы по распространению инновационного опыта;</p>	до 20

		Методическое сопровождение инновационной деятельности педагогических работников	
9	Социальное партнерство	Взаимодействие с местными органами управления образования и иными органами, учреждениями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности Центра	до 20

3.4. Педагог-психолог по направлению деятельности - обучение детей, находящихся на длительном лечении в государственных медицинских организациях Республики Коми, дистанционное обучение

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 20
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий; Оперативное и качественное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства Центра	до 25
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации и Республики Коми, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность, основ психологии (в том числе возрастной), педагогики; основ работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, владение компьютерной и оргтехникой	до 30
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства; Подготовка аналитической информации и статистической отчетности по направлению деятельности; Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной	до 25

		документации	
5	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, стабильного функционирования и развития учреждения	Осуществление психокоррекционной и развивающей работы Организация внеурочной деятельности Подготовка и проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах Повышение психолого-педагогической компетентности коллектива Центра Разработка информационно-методических материалов по профилю деятельности структурного подразделения	до 20
6	Инновационная деятельность	Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях Организация работы по распространению инновационного опыта; Организация и контроль экспериментальной работы	до 10
7	Социальное партнерство	Взаимодействие с учреждениями, организациями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности Центра	до 10
8	Особо трудные условия труда	Проведение коррекционно-развивающих занятий в ГБУЗ РК «Республиканский противотуберкулезный диспансер»	10

3.5. Социальный педагог Регионального ресурсного центра сопровождения лиц из числа детей-сирот

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 20
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий; Участие в осуществлении внутреннего контроля качества образования Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 15

3	Уровень квалификации	<p>Применение в деятельности приоритетных направлений развития государственной политики в сфере образования, социальной защиты и социального обслуживания, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность по социально-педагогическому сопровождению лиц из числа детей-сирот, основ педагогики;</p> <p>гражданского, административного, трудового законодательства в части, касающейся регулирования деятельности органов, учреждений и организаций, осуществляющих сопровождение лиц из числа детей-сирот; основ работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, владение компьютерной и оргтехникой</p>	до 30
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	<p>Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства Российской Федерации и Республики Коми;</p> <p>Подготовка аналитической информации и статистической отчетности о деятельности Центра</p> <p>Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации</p>	до 15
5	Программное, методическое, информационное обеспечение	<p>Соответствие документации требованиям нормативно-правовых актов в области сопровождения лиц из числа детей-сирот.</p> <p>Уровень и качество консультативно-методического, социально-педагогического, информационно-коммуникационного, организационно-мониторингового сопровождения служб сопровождения лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.</p> <p>Содействие внедрению различных форм сопровождения лиц из-числа</p>	до 10

		детей-сирот, их успешной социальной адаптации. Участие в программно-проектной деятельности	
6	Создание условий для осуществления процесса сопровождения лиц из числа детей-сирот, стабильного функционирования и развития учреждения	Участие в мастер-классах, выступлениях на конференциях, семинарах, круглых столах. Подготовка справок, отчетов, писем и других информационных документов. Осуществление комплексной оценки эффективности деятельности по сопровождению лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в Республике Коми; разработка рекомендаций по усовершенствованию данной деятельности. Ведение регионального реестра лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей по утвержденной форме; контроль полноты, достоверности, актуальности сведений, содержащихся в Реестре. Продуктивное взаимодействие со специалистами, осуществляющими сопровождение и работу с лицами из числа детей-сирот. Разработка информационно-методических материалов по профилю деятельности структурного подразделения	до 30
7	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль социально-педагогической деятельности; наличие системы планирования и контроля деятельности (план работы, отчетность, иное); Участие в подготовке ежегодного отчета по самообследованию, открытых информационных докладов Центра. Реализация планов в полном объеме. Взаимодействие с организациями, учреждениями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности Центра	до 10
8	Инновационная деятельность	Изучение инновационного опыта работы с лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без	до 10

		<p>попечения родителей; разработка и апробация новых социально-педагогических технологии, форм, методов работы в области сопровождения лиц из числа детей-сирот.</p> <p>Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях.</p> <p>Организация работы по распространению инновационного опыта.</p> <p>Методическое сопровождение инновационной деятельности работников служб сопровождения</p>	
9	Социальное партнерство	<p>Взаимодействие с местными органами управления образованием и иными органами, учреждениями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности Центра.</p> <p>Оказание содействия в получении мер социальной поддержки отдельных категорий граждан.</p> <p>Представление интересов лиц из числа детей-сирот в различных инстанциях с целью защиты их прав и законных интересов.</p>	до 10

3.6. Методист Регионального ресурсного центра сопровождения лиц из числа детей-сирот

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 10
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий; Участие в осуществлении внутреннего контроля качества образования Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 10
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности приоритетных направлений развития	до 10

		государственной политики в сфере образования, социальной защиты и социального обслуживания, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность по постинтернатному сопровождению, основ экономики, социологии; гражданского, административного, трудового законодательства в части, касающейся регулирования деятельности органов, учреждений и организаций, осуществляющих сопровождение лиц из числа детей-сирот; основ менеджмента, управления персоналом; основ работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием, владение компьютерной и оргтехникой	
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства Российской Федерации и Республики Коми; Подготовка аналитической информации и статистической отчетности о деятельности Центра Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации	до 20
5	Программное, методическое, информационное обеспечение	Соответствие методической документации требованиям нормативно-правовых актов в области постинтернатного сопровождения. Уровень и качество консультативно-методического, информационно-коммуникационного, организационно-мониторингового сопровождения служб сопровождения лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Содействие внедрению различных форм постинтернатного сопровождения.	до 20

		Участие в программно-проектной деятельности	
6	Создание условий для осуществления процесса сопровождения лиц из числа детей-сирот, стабильного функционирования и развития учреждения	<p>Участие в мастер-классах, выступлениях на конференциях, семинарах, круглых столах.</p> <p>Обобщение, анализ и распространение передового опыта работы в области постинтернатного сопровождения.</p> <p>Подготовка справок, отчетов, писем и других информационных документов.</p> <p>Осуществление комплексной оценки эффективности деятельности по сопровождению лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в Республике Коми; разработка рекомендаций по усовершенствованию данной деятельности.</p> <p>Разработка информационно-методических материалов по профилю деятельности структурного подразделения</p>	до 20
7	Эффективность управленческой деятельности	<p>Организация и контроль методической деятельности; наличие системы планирования и контроля деятельности (план работы, отчетность, иное);</p> <p>Участие в подготовке ежегодного отчета по самообследованию, открытых информационных докладов Центра.</p> <p>Реализация планов в полном объеме.</p> <p>Взаимодействие с организациями, учреждениями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности Центра</p>	до 20
8	Инновационная деятельность	<p>Изучение инновационного опыта работы с лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; разработка и апробация новых технологии, форм, методов работы в области по сопровождения лиц из числа детей-сирот.</p> <p>Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях</p> <p>Организация работы по распространению инновационного</p>	до 20

		опыта; Методическое сопровождение инновационной деятельности работников служб сопровождения	
9	Социальное партнерство	Взаимодействие с местными органами управления образования и иными органами, учреждениями и предприятиями различной ведомственной принадлежности по вопросам деятельности Центра.	до 20

3.7. Педагог-психолог Центра экстренной психолого-педагогической помощи

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 10
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий; Оперативное и качественное выполнение особо важных заданий (поручений) руководства Центра Высокая производительность труда	до 30
3	Уровень квалификации	Знание: методологии педагогики и психологии, основ возрастной и педагогической психологии, методов, используемых в педагогике и психологии современных приемов и методов психолого-педагогической работы с участниками образовательных отношений современных теорий, направлений и актуальных практик психолого-педагогической помощи	до 10
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Подготовка аналитической информации и статистической отчетности по направлению деятельности; Соответствие состояния делопроизводства стандартам унифицированной системы организационно-распорядительной документации	до 20
5	Обеспечение доступности и своевременности	Психолого-педагогическое сопровождение (в том числе	до 60

	оказания экстренной психолого-педагогической помощи участникам образовательных отношений	экстренное) образовательных организаций Республики Коми и государственных организаций Республики Коми для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в кризисных ситуациях Посткризисное сопровождение участников образовательных отношений Повышение психолого-педагогической компетентности педагогических работников образовательных организаций и государственных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей Республики Коми Разработка информационно-методических материалов по профилю деятельности структурного подразделения	
6	Инновационная деятельность	Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях Организация работы по распространению инновационного опыта	до 10
7	Межведомственное взаимодействие	Участие в межведомственном взаимодействии по вопросам психолого-педагогической поддержки участников образовательных отношений	до 10

4. Специалисты и служащие до 150 %

4.1. Бухгалтер, экономист (в том числе с внутридолжностной категорией и производным должностным наименованием «ведущий»)

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 20
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий; Оперативное и качественное выполнение особо важных заданий (поручений) главного бухгалтера, руководства Центра	до 30
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности основ законодательства Российской	до 20

		Федерации и Республики Коми в области бухгалтерского учета и отчетности, Умение работать на всех участках бухгалтерской службы и взаимозаменяемость; Участие в учебных семинарах, курсах повышения квалификации, с предоставлением подтверждающего документа	
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства Российской Федерации и Республики Коми; Подготовка, своевременность и достоверность отчетности	до 30
5	Эффективность управленческой деятельности	Участие в осуществлении экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности Центра; Высокий уровень платежной дисциплины; Обеспечение сохранности государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Рациональное использование материальных и финансовых ресурсов (целевое расходование средств, соблюдение лимитов бюджетных обязательств, экономное расходование материальных ресурсов)	до 30
6	Создание условий для стабильного функционирования учреждения	Участие в организации и проведении проверок, инвентаризаций и ревизий в структурных подразделениях; Качественное содержание и обеспечение сохранности вверенного материально-технического оборудования	до 20

4.2. Заместитель главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие: Нарушений требований законодательства; замечаний по результатам проверок контрольно-инспектирующих органов	до 20
2	Исполнение должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий;	до 30

		Оперативное и качественное выполнение особо важных заданий (поручений) главного бухгалтера, руководства Центра	
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности законодательства о бухгалтерском учете, основ гражданского права; финансового, налогового и бюджетного законодательства; нормативных и методических документов по вопросам организации бухгалтерского учета и подготовки отчетности, хозяйственно-финансовой деятельности; положений и инструкций по организации бухгалтерского учета, правил его ведения, законодательства о труде, умение работать на всех участках бухгалтерской службы и взаимозаменяемость	до 20
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и качество локальных нормативных актов, отражающих основные аспекты деятельности, их соответствие требованиям законодательства Российской Федерации и Республики Коми; Подготовка, своевременность и достоверность отчетности	до 30
5	Эффективность управленческой деятельности	Участие в осуществлении экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности Центра; Высокий уровень платежной дисциплины; Обеспечение сохранности государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Наличие системы планирования и контроля деятельности (план работы, отчетность, иное), осуществление анализа бухгалтерии Рациональное использование материальных и финансовых ресурсов (целевое расходование средств, соблюдение лимитов бюджетных обязательств, экономное расходование материальных ресурсов)	до 30
6	Создание условий для стабильного функционирования	Участие в организации и проведении проверок, инвентаризаций и ревизий в структурных подразделениях;	до 20

	учреждения	Качественное содержание и обеспечение сохранности вверенного материально-технического оборудования	
--	------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4.3. Документовед (в том числе с внутридолжностной категорией и производным должностным наименованием «ведущий»)

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу (%)
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации, Республики Коми	до 5
2	Исполнение должностных обязанностей	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных обязанностей и выполнения поручений директора	до 30
		Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства Центра	до 10
3	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельности в области документационного обеспечения	до 5
		Своевременное и качественное осуществление документационного обеспечения деятельности Центра	до 40
		Обеспечение информационно-справочного обслуживания по документам	до 5
		Своевременная и качественная подготовка документов для руководства Центра	до 15
		Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	до 5
		Отбор и подготовка документов, передаваемых на государственное хранение, в том числе ведение архивной документации	до 10
4	Уровень квалификации	Систематическое повышение профессионального уровня по вопросам делопроизводства и пользователя ПК (наличие подтверждающего документа)	до 5
		Применение в работе информационно-коммуникационных технологий (мультимедийных средств, компьютерных программ)	до 5
5	Создание условий для	Осуществление контроля исполнения	до 10

	стабильного функционирования и развития учреждения	служебных и распорядительных документов, заданий и поручений руководства Центра	до 5
		Прием, содействие и оперативность рассмотрения просьб и предложений работников Центра, посетителей	

4.4. Специалист по охране труда (в том числе с внутридолжностной категорией и производным должностным наименованием «ведущий»)

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу (%)
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации, Республики Коми	до 5
2	Исполнение должностных обязанностей	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных обязанностей и выполнения поручений директора Участие в коллегиальных органах управления учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов (присутствие на заседаниях)	до 30
3	Уровень квалификации	Систематическое повышение профессионального уровня по вопросам охраны труда (наличие подтверждающего документа)	до 5
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и применение в работе законодательных и нормативных документов, инструкций по вопросам охраны труда	до 15
		Разработка проектов локально-нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраны труда	до 20
		Внесение изменений в локальные нормативные акты по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	до 15
		Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда	до 10
5	Создание условий для стабильного функционирования и развития учреждения	Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда	до 10
		Осуществление проверки знаний требований охраны труда	до 5

		Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности	до 5
6	Социальное партнерство	Подготовка для представления работодателем в органы исполнительной власти, органы профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий	до 10
7	Обеспечение условий безопасности	Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	до 20

4.5. Инженер, техник (в том числе с внутридолжностной категорией и производным должностным наименованием «ведущий»)

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Показатели критериев оценки результативности труда	Размер к должностному окладу %
1	Исполнение требований законодательства	Отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации, Республики Коми	до 10
2	Исполнение должностных обязанностей	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы компьютерных информационных систем Центра Работа по модернизации и эксплуатации локальной сети Отсутствие дисциплинарных взысканий	до 30
3	Уровень квалификации	Применение в деятельности основ законодательства Российской Федерации и Республики Коми, нормативно-правовой базы, системы организации образовательного процесса в образовательном учреждении в дистанционной форме; Умение выполнять работы по подготовке программ к отладке и проведение отладки; разрабатывать инструкции по работе с программами, оформлять необходимую техническую документацию; устанавливать и отлаживать работу электронно-вычислительной и оргтехники; осуществлять техническое и программное обслуживание, мелкий ремонт электронно-вычислительной	до 40

		техники, периферийных устройств и копировальной техники; обеспечивать бесперебойное функционирование оборудования и принятие оперативных мер по устранению неисправностей, возникающих в процессе работы	
4	Нормативно-правовое и документационное обеспечение	Наличие и качество документации, отражающей состояние компьютерной техники	до 30
5	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Своевременное устранение неполадок. Обеспечение бесперебойной работы сети. Использование и развитие информационной среды поддержки образовательного процесса.	до 40

5. Профессии рабочих до 150 %

5.1. Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Размер к должностному окладу (%)
1	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке, качественное и регулярное проведение генеральных уборок	до 20
2	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки	до 20
3	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	до 20
4	Участие в работах по благоустройству помещений и территории Центра, в субботниках, общественных работах	до 25
5	За особый режим уборки помещений: удаление многочисленных пятен со стен, окон, чистка зеркал, входных дверей, уход за цветами и др.	до 20
6	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 45

5.2. Водитель автомобиля

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Размер к должностному окладу (%)
1	Своевременное обследование и проведение технического обслуживания автомобиля, оборудования и техники	до 25
2	Качественное ведение первичной документации, своевременная подготовка заявок на приобретение запасных частей, ГСМ	до 15
3	Отсутствие нарушений техники безопасности, ДТП, штрафов. Безаварийность при эксплуатации автомобиля.	до 40
4	Отсутствие замечаний при эксплуатации автомобиля	до 20
5	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 50

5.3. Дворник

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Размер к должностному
-------	----------------------------------------	-----------------------

		му окладу (%)
1	Отсутствие замечаний к санитарно-техническому состоянию территории	до 20
2	Участие в благоустройстве территории (обрезка кустарников и деревьев, покос травы, сезонная очистка двора от листьев и снега)	до 25
3	Качественное, безопасное содержание в надлежащем состоянии доступов к зданию и выходам эвакуации	до 20
4	Контроль за исправным состоянием водосточных труб, цокольной части фасада здания	до 20
5	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки	до 20
6	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 45

5.4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Размер к должностному окладу (%)
1	Содержание подсобного и столярного помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	до 15
2	Своевременное выполнение заявок на ремонт и устранение неисправностей	до 15
3	Ремонт и подготовка Центра к новому учебному году	до 25
4	Обеспечение и поддержание в рабочем состоянии внутреннего водопровода, системы отопления, канализации и другого оборудования	до 15
5	Своевременное и качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и другого оборудования	до 35
6	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 30
7	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и средств, предназначенных для исполнения должностных обязанностей	до 15

5.5. Кладовщик

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Размер к должностному окладу (%)
1	Своевременный прием, учет и отпуск материальных ценностей	до 20
2	Рациональное использование складских помещений при хранении материальных ценностей	до 25
3	Обеспечение сохранности складироваемых товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения	до 20
4	Своевременный учет складских операций, обеспечение выполнения правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	до 25
5	Организация проведения разгрузочно-погрузочных работ на складе с соблюдением правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии	до 40
6	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20

5.6. Контролер технического состояния автотранспортных средств

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Размер к должностному окладу (%)
1	Отсутствие случаев выпуска автотранспортных средств на линию в неисправном состоянии; без отметки в путевом листе о прохождении контроля и подписи контролера; без документов на право управления транспортным средством и документов на него	до 20
2	Своевременное информирование непосредственного руководителя о выявленных неисправностях в ходе проведения контроля технического состояния автотранспортных средств с целью формирования заявки в ремонтные мастерские	до 20
3	Качественное проведение контроля технического состояния автотранспортных средств	до 40
4	Качественное ведение документации в соответствии с должностной инструкцией – отсутствие исправлений в журналах, правильное оформление журналов, путевых листов	до 20
5	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20

5.7. Сторож (вахтер)

№ п/п	Критерии оценки результативности труда	Размер к должностному окладу (%)
1	Обеспечение сохранности наружного и внутреннего оборудования и имущества	до 30
2	Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заместителю директора (по обеспечению административно-хозяйственной деятельности)	до 30
3	Своевременное информирование администрации Центра и соответствующих органов (полиции, аварийных дежурных и др.) о происходящих чрезвычайных происшествиях	до 40
4	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 50

Перечень оснований для установления надбавок за качество выполняемых работ (до 200 %)

1. Должности руководящих работников

1.1. Заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий учебно-консультационным пунктом, заведующий филиалом

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Предоставление информации на запросы, подготовленные Министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми во исполнение поручений руководства Республики Коми, органов исполнительной власти федерального и регионального уровней	до 50
2	Выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов поручаемых работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 20
3	Устранение недостатков и замечаний, указанных в актах ревизий Центра, актах тематических проверок	до 20
4	Оперативная подготовка и своевременная сдача отчетности (в установленные сроки); подготовка плановых и отчетных документов, согласно должностной инструкции (порученной работе) (учитывается наличие электронного текстового и табличного варианта, приложений к отчету), отсутствие возвратов на доработку представляемой отчетности	до 40
5	Соблюдение сроков предоставления документации (исполнительская дисциплина)	до 20
6	Разработка нормативно-правовых актов, регламентирующих направление деятельности специалиста	до 20
7	Качественное и на высоком уровне ведение документации, организация документооборота, делопроизводства на рабочем месте (в т.ч. номенклатура дел, сдача на архивное хранение)	до 10
8	Отсутствие претензий и жалоб со стороны участников образовательных отношений и иных лиц по направлению деятельности	до 10
9	Соблюдение трудовой дисциплины	до 10

1.2. Заведующий Центром экстренной психолого-педагогической помощи

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Предоставление информации по запросам Министерства образования и науки Республики Коми, иных министерств и ведомств Республики Коми, органов исполнительной власти федерального и регионального уровней	до 50
2	Выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов поручаемых работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и	до 20

	графики	
3	Уровень коммуникативной культуры при общении с работниками Центра, обучающимися, родителями (законными представителями) и др.	до 20
4	Оперативная подготовка и своевременная сдача отчетности (в установленные сроки); подготовка плановых и отчетных документов согласно должностной инструкции (порученной работе) (учитывается наличие электронного текстового и табличного варианта, приложений к отчету), отсутствие возвратов на доработку предоставляемой отчетности	до 40
5	Разработка методических материалов (диагностических методик, программ обучающих мероприятий и др.)	до 20
6	Организация и проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками образовательных отношений (педагогическими кадрами, родителями, детьми и др.)	до 20
7	Оказание методической помощи органам управления образованием, образовательным организациям, государственным организациям Республики Коми для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 10
8	Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте Центра по своему направлению деятельности	до 10
9	Положительные отзывы о деятельности со стороны участников образовательных отношений	до 10

1.3. Начальник отдела кадров, начальник технического отдела

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Предоставление информации на запросы, подготовленные Министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми во исполнение поручений руководства Республики Коми, органов исполнительной власти федерального и регионального уровней	до 50
2	Степень ответственности и самостоятельности при выполнении работы	до 10
3	Своевременное и качественное предоставление и обновление информации на официальном сайте Центра	до 10
4	Разработка нормативно-правовых актов, регламентирующих направление деятельности специалиста	до 20
5	Эффективное взаимодействие между отделами, структурными подразделениями Центра	до 10
6	Участие в составе экспертных (рабочих) групп	до 10
7	Выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов поручаемых работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 20
8	Соблюдение сроков и порядка предоставления в органы исполнительной власти отчетности при предоставлении информации по отдельным запросам	до 30
9	Полнота ведения документации, соблюдение сроков	до 30

	ведения документации, ведение делопроизводства на рабочем месте (в т.ч. номенклатура дел, сдача на архивное хранение)	
10	Отсутствие претензий и жалоб со стороны участников образовательных отношений и иных лиц по направлению деятельности	до 10

1.4. Заведующий Региональным ресурсным центром сопровождения лиц из числа детей-сирот

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Предоставление информации на запросы, подготовленные Министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми во исполнение поручений руководства Республики Коми, органов исполнительной власти федерального и регионального уровней	до 50
2	Выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов поручаемых работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 20
3	Устранение недостатков и замечаний, указанных в актах ревизий Центра, актах тематических проверок	до 20
4	Оперативная подготовка и своевременная сдача отчетности (в установленные сроки); подготовка плановых и отчетных документов, согласно должностной инструкции (порученной работе) (учитывается наличие электронного текстового и табличного варианта, приложений к отчету), отсутствие возвратов на доработку представляемой отчетности	до 30
5	Соблюдение сроков предоставления документации (исполнительская дисциплина)	до 20
6	Разработка нормативно-правовых актов, регламентирующих направление деятельности специалиста	до 20
7	Качественное и на высоком уровне ведение документации, организация документооборота, делопроизводства на рабочем месте (в т.ч. номенклатура дел, сдача на архивное хранение)	до 10
8	Организация и проведение мероприятий (семинары, рабочие группы, совещания и др.) со специалистами служб сопровождения	до 10
9	Отсутствие претензий и жалоб по направлению деятельности	до 10
10	Соблюдение трудовой дисциплины	до 10

2. Педагогические работники

2.1. Учителя, осуществляющие обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях Республики Коми, дистанционное обучение

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Доля обучающихся, вовлеченных в социально	до 40

	ориентированный или исследовательский проект, разработанный (инициированный) учителем (педагогом дополнительного образования), представление перечня инициированных учителем социально ориентированных проектов с указанием количества участников проекта (во втором периоде – сданные проекты (продукты, отчеты))	
2	Качественное сотрудничество с представителями медицинских организаций по вопросам организации образовательной деятельности	до 20
3	Организованность и ответственность работника при исполнении своих должностных обязанностей (умение создавать четкий порядок в работе и рационально использовать рабочее время, планировать работу, оперативно решать намеченные и экстренно возникшие вопросы)	до 30
4	Результативный статус учителя в инновационной деятельности (член авторской группы, единственный автор инновации, участник внедрения инновации), в работе стажировочной площадки	до 10
5	Результативный статус участия учителя в разработке локальных актов, программ развития, наставничество и др.	до 40
6	Высокие баллы учащихся в ГИА, в разных видах независимой экспертизы (мониторингов)	до 40
7	Качественная разработка оценочных материалов на уровне структурного подразделения	до 20

2.2. Учителя, осуществляющие обучение лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы в исправительных учреждениях Республики Коми, центрах временного содержания несовершеннолетних преступников

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Качественное сотрудничество с представителями исправительных учреждений по вопросам организации образовательной деятельности	до 30
2	Организованность и ответственность работника при исполнении своих должностных обязанностей (умение создавать четкий порядок в работе и рационально использовать рабочее время, планировать работу, оперативно решать намеченные и экстренно возникшие вопросы)	до 50
3	Качественная разработка оценочных материалов на уровне структурного подразделения	до 40
4	Результативный статус участия учителя в разработке локальных актов, программ развития, выполнение функционала наставника и др.	до 40
5	Высокие баллы учащихся в ГИА, в разных видах независимой экспертизы (мониторингов)	до 40

2.3. Старший методист, методист

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Оперативная подготовка и своевременная сдача отчетности (в установленные сроки); подготовка плановых и отчетных	до 40

	документов, согласно должностной инструкции (порученной работе) (учитывается наличие электронного текстового и табличного варианта, приложений к отчету), отсутствие возвратов на доработку представляемой отчетности	
2	Систематическое изучение опыта работы педагогических работников; обеспечение результативности участия педагогических работников в профессиональных мероприятиях; подготовка материалов для участия Центра в конкурсах, конференциях, семинарах	до 60
3	Методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов; наличие разработанных методических материалов (рекомендаций, разработок, информационных справок) для внутреннего пользования; количество выступлений методиста на различных профессиональных мероприятиях (педсоветах, конференциях и др.)	до 50
4	Формирование банка методических и оценочных материалов; организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения	до 40
5	Отсутствие претензий и жалоб со стороны участников образовательных отношений и иных лиц по направлению деятельности	до 10

2.4. Педагог-психолог по направлению деятельности - обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях Республики Коми, дистанционное обучение

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимосвязь с родителями (законными представителями); реализация совместных программ/проектов с социальными партнерами	до 50
2	Выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов поручаемых работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 20
3	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями (законными представителями) и др.	до 20
4	Оперативная подготовка и своевременная сдача отчетности (в установленные сроки); подготовка плановых и отчетных документов, согласно должностной инструкции (порученной работе) (учитывается наличие электронного текстового и табличного варианта, приложений к отчету), отсутствие возвратов на доработку представляемой отчетности	до 40
5	Положительная оценка деятельности со стороны участников образовательных отношений	до 30
6	Качественное и на высоком уровне ведение документации, организация документооборота, делопроизводства на рабочем месте (в т.ч. номенклатура дел, сдача на архивное хранение)	до 10
7	Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте Центра по своему направлению деятельности	до 10

8	Разработка диагностического инструментария	до 10
9	Организация и проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками образовательных отношений (педагогическими кадрами, родителями, детьми и др.)	до 10

2.5. Педагог-психолог Центра экстренной психолого-педагогической помощи

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Организация и проведение индивидуального и группового психологического консультирования участников образовательных отношений	до 40
2	Выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов поручаемых работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 20
3	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, родителями (законными представителями) и др.	до 20
4	Оперативная подготовка и своевременная сдача отчетности (в установленные сроки); подготовка плановых и отчетных документов, согласно должностной инструкции (порученной работе) (учитывается наличие электронного текстового и табличного варианта, приложений к отчету), отсутствие возвратов на доработку представляемой отчетности	до 20
5	Положительные отзывы о деятельности со стороны участников образовательных отношений	до 30
6	Качественное ведение документации, организация документооборота, делопроизводства на рабочем месте (в т.ч. номенклатура дел, сдача на архивное хранение)	до 10
7	Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте Центра по своему направлению деятельности	до 10
8	Разработка методических материалов (диагностических методик, программ обучающих мероприятий и др.)	до 20
9	Организация и проведение обучающих мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками образовательных отношений (педагогическими работниками, родителями, детьми и др.)	до 10
10	Оказание методической помощи органам управления образованием, образовательным организациям, государственным организациям Республики Коми для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 20

2.6. Социальный педагог Регионального ресурсного центра сопровождения лиц из числа детей-сирот

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
-------	-------------------	----------------------------------

1	Социально-педагогическое, информационно-консультативное сопровождение деятельности служб сопровождения; наличие разработанных методических материалов (рекомендаций, разработок, информационных справок) для внутреннего пользования	до 60
2	Оперативная подготовка и своевременная сдача отчетности (в установленные сроки); подготовка плановых и отчетных документов, согласно должностной инструкции (порученной работе) (учитывается наличие электронного текстового и табличного варианта, приложений к отчету), отсутствие возвратов на доработку представляемой отчетности	до 50
3	Организованность и ответственность работника при исполнении своих должностных обязанностей (умение создавать четкий порядок в работе и рационально использовать рабочее время, планировать работу, оперативно решать намеченные и экстренно возникшие вопросы)	до 30
4	Участие в мероприятиях (семинары, конференции др.) со специалистами, работающими с лицами из числа детей-сирот; проведение информационно-консультативных мероприятий для лиц из числа детей-сирот	до 20
5	Качественное и на высоком уровне ведение документации, организация документооборота, делопроизводства на рабочем месте (в т.ч. номенклатура дел, сдача на архивное хранение)	до 10
6	Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте Центра по своему направлению деятельности	до 10
7	Отсутствие претензий и жалоб по направлению деятельности	до 10
8	Степень ответственности и самостоятельности при выполнении работы	до 10

2.7. Методист Регионального ресурсного центра сопровождения лиц из числа детей-сирот

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Методическое сопровождение деятельности служб сопровождения; наличие разработанных методических материалов (рекомендаций, разработок, информационных справок) для внутреннего пользования; количество выступлений методиста на различных профессиональных мероприятиях (семинарах, конференциях и др.)	до 60
2	Оперативная подготовка и своевременная сдача отчетности (в установленные сроки); подготовка плановых и отчетных документов, согласно должностной инструкции (порученной работе) (учитывается наличие электронного текстового и табличного варианта, приложений к отчету), отсутствие возвратов на доработку представляемой	до 50

	отчетности	
3	Организованность и ответственность работника при исполнении своих должностных обязанностей (умение создавать четкий порядок в работе и рационально использовать рабочее время, планировать работу, оперативно решать намеченные и экстренно возникшие вопросы)	до 30
4	Организация и проведение мероприятий (семинары, конференции и др.) с работниками служб сопровождения лиц из числа детей-сирот	до 20
5	Качественное и на высоком уровне ведение документации, организация документооборота, делопроизводства на рабочем месте (в т.ч. номенклатура дел, сдача на архивное хранение)	до 10
6	Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте Центра по своему направлению деятельности	до 10
7	Отсутствие претензий и жалоб по направлению деятельности	до 10
8	Степень ответственности и самостоятельности при выполнении работы	до 10

3. Специалисты и служащие

3.1. Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист, специалист по охране труда, инженер, техник (в том числе с внутридолжностной категорией и производным должностным наименованием «ведущий»)

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов поручаемых работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 30
2	Степень ответственности и самостоятельности при выполнении работы	до 20
3	Своевременное и качественное предоставление отчетной и информационной документации	до 20
4	Своевременное и качественное предоставление и обновление информации на официальном сайте Центра	до 20
5	Оперативность и качество взаимодействия с различными органами муниципального, регионального и федерального уровней	до 20
6	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Центра	до 20
7	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	до 20
8	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий (поручений) руководства Центра в установленные сроки	до 20
9	Тщательность, точность в исполнении порученной работы	до 20
10	Отсутствие претензий и жалоб со стороны участников образовательных отношений и иных лиц по направлению деятельности	до 10

3.2. Документовед (в том числе с внутридолжностной категорией и производным должностным наименованием «ведущий»)

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов поручаемых работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 30
2	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота, регламентов по созданию внутренних документов	до 20
3	Применение в работе информационных технологий, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	до 20
4	Степень ответственности и самостоятельности при выполнении работы	до 20
6	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий (поручений) руководства Центра в установленные сроки	до 20
7	Своевременное и качественное предоставление и обновление информации на официальном сайте Центра	до 20
8	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Центра	до 40
9	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	до 20
10	Отсутствие претензий и жалоб со стороны участников образовательных отношений и иных лиц по направлению деятельности	до 10

4. Профессии рабочих (кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств, сторож (вахтер)

№ п/п	Критерии качества	Размер к должностному окладу (%)
1	Выполнение работником должностных/профессиональных обязанностей в установленные сроки и графики	до 30
2	Исполнение требований локальных нормативных актов	до 30
3	Уровень профессиональной подготовки и квалификации, в том числе теоретические знания, практические навыки и умения в соответствии с установленными требованиями по направлению деятельности	до 50
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	до 30
5	Знание и соблюдение инструкций и правил поведения и работы в чрезвычайных ситуациях и умение оказывать помощь работникам и посетителям Центра в обычных и чрезвычайных ситуациях	до 30
6	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	до 30

Показатели оценки эффективности деятельности работников для установления премиальных выплат работникам по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)

1. Заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, специалисты и служащие – до 180 %

№ п/п	Критерии премирования	Размер к должностному окладу (%)
1	Участие в смотрах (конкурсах) городского и регионального уровней по своему направлению деятельности	до 10
2	Общественное признание профессиональной деятельности	до 20
3	Эффективное рассмотрение жалоб и обращений граждан по направлению деятельности, решение проблем	до 5
4	Высокие результаты, стабильность или положительная динамика деятельности	до 10
5	Взаимодействие с участниками образовательных отношений, учредителем, ведомствами, организациями и предприятиями	до 15
6	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих развитие Центра	до 10
7	Обеспечение устойчивой работы Центра в целом	до 10
8	Профессиональный, квалифицированный, оперативный подход к выполняемой работе	до 100

2. Педагогические работники:

2.1. учитель, старший методист, методист, педагог-психолог по направлению деятельности - обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях Республики Коми, дистанционное обучение)) – до 150 %

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии оценивания	Размер к должностному у окладу (%)
1	Высокие результаты качества обучения (стабильность или положительная динамика)	Высокие результаты качества обучения (стабильность или положительная динамика)	до 15
2	Освоение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий, методик обучения	Освоение современных образовательных технологий, методик обучения через систему вебинаров, семинаров, курсов по вопросам преподавания	до 5
		Применение современных образовательных технологий, методик обучения в образовательном процессе (по итогам посещения уроков, мастер-классов)	до 10
3	Участие в официальных профессиональных конкурсах, грантах, конференциях	Уровень учреждения и/или муниципальный уровень	до 5
		Республиканский уровень	до 15
		Федеральный уровень	до 10
4	Наличие и уровень распространения передового опыта	Уровень учреждения	до 5
		Республиканский уровень	до 15
		Федеральный уровень	до 10

	(открытые уроки, мастер-классы, презентации, выступления на педсоветах, семинарах, творческие отчеты, публикации и другие мероприятия по обобщению передового опыта)		
5	Участие в проведении мероприятий внутреннего контроля в составе комиссии по контролю в роли эксперта, жюри, участие в экспертных советах	Участие в мероприятиях внутреннего контроля	до 10
6	Качество проведения внеурочной деятельности с учащимися. Выполнение планов воспитательной работы	Подготовка и проведение мероприятия по внеурочной деятельности	до 10
		Выполнение планов воспитательной работы по итогам полугодия, года более 90 %	до 10
7	Подготовка учащихся к участию в конкурсах, конференциях и иных мероприятиях республиканского и всероссийского уровней	Регулярное участие	до 10
		Участие в очном мероприятии республиканского и/или федерального уровней	до 15
8	Создание и ведение личного сайта	Создание и ведение личного сайта	до 5

2.2. Педагог-психолог Центра экстренной психолого-педагогической помощи

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии оценивания	Размер к должностном у окладу (%)
1	Участие в официальных профессиональных конкурсах, грантах, конференциях	Уровень учреждения и/или муниципальный уровень	до 30
		Республиканский уровень	до 50
		Федеральный уровень	до 70
2	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра; наличие и уровень распространения передового опыта (мастер-классы, презентации, тренинги, выступления на родительских собраниях, семинарах, курсах повышения квалификации и др.)	Уровень учреждения	до 30
		Республиканский уровень	до 50
		Федеральный уровень	до 70
3	Создание и ведение личного сайта	Создание и ведение личного сайта	до 10

2.3. Социальный педагог Регионального ресурсного центра сопровождения лиц из числа детей-сирот

№ п/п	Критерии премирования	Размер к должностному окладу (%)
1	Эффективное взаимодействие с учредителем, ведомствами, организациями и предприятиями по вопросам, отнесенным к компетенции структурного подразделения	до 30
2	Совершенствование деятельности сопровождению лиц из числа детей-сирот с целью их адаптации, успешной интеграции в общество (внедрение предложений, позволяющих повысить эффективность сопровождения; передовых технологий, методик сопровождения, способов и методов взаимодействия органов, служб, организаций, учреждений в области сопровождения)	до 30
3	Общественное признание профессиональной деятельности	до 20
4	Участие в официальных профессиональных конкурсах, грантах, конференциях	до 15
5	Разработка рекомендаций, внедрение мероприятий по усовершенствованию деятельности по сопровождению лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 15
6	Высокие результаты, стабильность или положительная динамика деятельности	до 10
7	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих развитие Центра	до 10
8	Наличие и уровень распространения передового опыта (презентации, выступления на семинарах, курсах повышения квалификации, публикации и другие мероприятия по обобщению передового опыта)	до 10
9	Профессиональный, квалифицированный, оперативный подход к выполняемой работе	до 10

2.4. Методист Регионального ресурсного центра сопровождения лиц из числа детей-сирот

№ п/п	Критерии премирования	Размер к должностному окладу (%)
1	Разработка рекомендаций, внедрение мероприятий по усовершенствованию деятельности по сопровождению лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 30
2	Изучение и распространение инновационного опыта работы с лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; разработка и апробация новых технологии, форм, методов работы в области по сопровождению лиц из числа детей-сирот	до 30
3	Общественное признание профессиональной деятельности	до 20
4	Высокие результаты, стабильность или положительная динамика деятельности	до 10

5	Эффективное взаимодействие с учредителем, ведомствами, организациями и предприятиями по вопросам, отнесенным к компетенции структурного подразделения	до 15
6	Участие в официальных профессиональных конкурсах, грантах, конференциях	до 15
7	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих развитие Центра	до 10
8	Наличие и уровень распространения передового опыта (презентации, выступления на семинарах, курсах повышения квалификации, публикации и другие мероприятия по обобщению передового опыта)	до 10
9	Профессиональный, квалифицированный, оперативный подход к выполняемой работе	до 10

3. Профессии рабочих (кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств, сторож (вахтер)) – до 100 %

№ п/п	Критерии премирования	Размер к должностному окладу (%)
1	Содержание в соответствии с техническими требованиями вверенного оборудования, приборов, станков, механизмов, автотранспортных средств	до 20
2	Наличие поощрений и общественное признание профессиональной деятельности	до 20
3	Профессиональный, квалифицированный, оперативный подход к выполняемой работе	до 10
4	Отсутствие нарушений по технике безопасности, пожарной безопасности	до 10
5	Отсутствие в отчетный период предписаний надзорных органов, замечаний по результатам внутреннего контроля за ненадлежащее состояние помещений и территории Центра в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, правилами противопожарного режима, с требованиями по обеспечению антитеррористической безопасности здания, помещений и территории Центра	до 20
6	За выполнение работ особой важности и прочих специальных типов работ	до 10
7	За подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года, текущего ремонта	до 10