Принято на общем собрании
трудового коллектива
«___»_____20____года

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ ДО
«ДДТ «Юность»
_____ Е.А. Ковальчук
«__» _____ 20__ года

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ " ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА "ЮНОСТЬ"
Ковальчук Елена Александровна, Директор,
Удостоверяющий центр УФК, Серийный номер сертификата: 00f8530f3989f83ee6eebeb8793eebeda6
2022-10-04 11:51:29

П О Л О Ж Е Н И Е
о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Юность».

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 20.07.2022 года № 1504 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Петропавловск-Камчатского городского округа», Законом Камчатского края от 12.10.2015 № 687 «О государственных информационных системах Камчатского края», распоряжения Правительства Камчатского края от 05.03.2021 №108-РП «Об утверждении Порядка организации персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Камчатском крае», постановлением Правительства Камчатского края от 15.06.2021 №256-П «О государственной информационной системе Камчатского края «Навигатор дополнительного образования Камчатского края», с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.
2. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объёма средств, утверждённых на оплату труда на очередной финансовый год, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.
3. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:
- установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей;
- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- премирование по итогам работы за месяц, квартал, учебный и календарный год.
4. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

4.1. персональный повышающий коэффициент;

4.2. повышающий коэффициент за выслугу лет;

4.3. повышающий коэффициент за интенсивность и качество работ.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за исключением выплат, связанных с работой и проживанием в особых климатических условиях.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, устанавливаются локальным правовым актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных пунктами 5 - 7 настоящего Положения.

Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем МБОУ ДО «ДДТ «Юность» в отношении каждого работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

6.1. при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,2;

6.2. при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете размера оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы применяется повышающий коэффициент за стаж педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2.

7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении и размере повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за интенсивность и качество работ принимается руководителем МБОУ ДО «ДДТ «Юность» персонально в отношении каждого работника.

Предельный размер повышающего коэффициента за интенсивность и качество работ - 0,5.

8. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

8.1. за качество выполняемых работ;

8.2. за выполнение особо важных и срочных работ;

8.3. за интенсивность и высокие результаты работы;

8.4. премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, календарный и учебный год;

8.5. премии за образцовое качество выполняемых работ.

9. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств о предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников, осуществляется премирование:

9.1. заместителей директора, руководителей структурных подразделений, методистов и иных работников, подчинённых директору непосредственно, по представлению директора ДДТЮ;

9.2. остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате работника учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным пределом премия по итогам работы не ограничена.

10. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

10.1. поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

10.2. награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

11. Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края. Ежемесячная доплата осуществляется за счет средств бюджета Камчатского края.

12. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и приступившим к педагогической деятельности в МБОУ ДО «ДДТ «Юность», устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются локальным нормативным актом учреждения.

Надбавки устанавливаются: в первый и второй годы работы в МБОУ ДО «ДДТ» Юность» в размере 50 процентов, в третий год работы – 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) учреждения.

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоения ему квалификационной категории надбавка отменяется, и размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы после аттестации определяется с учетом повышающего коэффициента.

По решению руководителя учреждения надбавка молодому специалисту может быть отменена или частично снижена в случае грубого нарушения молодым специалистом организации учебно-воспитательного процесса.

13. Работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в связи с юбилейными датами со дня рождения, с уходом на пенсию, с регистрацией брака, рождением детей, со смертью работника или его близких родственников и других уважительных причин. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУ ДО «ДДТ «Юность» на основании письменного заявления работника

учреждения, в соответствии с Положением о стимулировании работников учреждения, утверждаемым локальным правовым актом учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год.

14. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

15. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

16. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время не может быть ниже 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

17. Работникам МБОУ ДО «ДДТ» Юность» могут быть установлены доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника:

17.1. заведование аттестованными кабинетами;

17.2. руководство методическими объединениями.

Размеры доплат и надбавок определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого работников.

18. К заработной плате работников учреждения применяются:

18.1. районные коэффициенты;

18.2. процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа, утвержденным решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа.

19. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении и установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются в размере, определенном исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику учреждения с учетом повышающего коэффициента за специфику работы.

20. Работникам образовательных организаций, финансируемых за счет средств бюджета Камчатского края, выплачивается премия за многолетний и добросовестный труд.

Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров не менее 15 лет -1 должностной оклад, не менее 20 лет — 2 должностных окладов;

2) для иных работников не менее 15 лет — 3,1 должностной оклад, не менее 20 лет — 4,7 должностных окладов.

В стаж работы, дающий работнику МБОУ ДО «ДДТ «Юность» право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

Работникам образовательных организаций, финансируемых за счет средств бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа, порядок и условия осуществления выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию устанавливается Решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа.

20. На основании «Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском крае» всем работникам МБОУ ДО «ДДТ «Юность» ежемесячный размер заработной платы необходимо доводить до минимального.

Приложение № 1
к Положению о стимулировании
труда работников МБОУ ДО
«Дом детского творчества «Юность»

Критерии
для установления персонального повышающего коэффициента
к окладу работников МБОУ ДО «Дом детского творчества «Юность».

Критерии	**коэффициент**	
	постоянный	**единовременный**
1. Работникам по результатам представления методических разработок, авторских программ и программ развития учреждения для участия в конкурсах (по согласованию с отделом образования): - муниципального уровня - краевого уровня - регионального уровня	_____	 0,5 до 1 до 2
2. Работникам – победителям конкурсов профессионального мастерства (по согласованию с отделом образования): - муниципальных - краевых - всероссийских	_____	 до 1 до 2 до 3
3. Работникам за личный вклад в разработку программы развития образовательного учреждения, апробация и диагностика её внедрения (по согласованию с отделом образования).	_____	до 1
4. Наличие детских коллективов, имеющих звание «Образцовый»: - руководителю коллектива	0,2	
5. Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии (для работников ОУ – по согласованию с отделом образования).		до 1
6. Работникам за исполнение обязанностей директора в период основного отпуска директора		до 3
7. Педагогам дополнительного образования за подготовку победителей и призёров фестивалей, конкурсов, соревнований: - муниципального уровня - краевого уровня		 0,3 0,5

- регионального и всероссийского уровней		1
8. Работникам за высокий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемых работ		до 5

Критерии стимулирования работников
МБОУ ДО «Дом детского творчества «Юность»

1. Педагоги дополнительного образования

Направление	Критерии	Баллы (0-5)
Качество образования и воспитания	1. Сохранение оптимальной посещаемости занятий воспитанниками	Стабильное – 4 Снижение - 0
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие – 5 Наличие – 0
	3. Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по работе с документами, журналами, своевременное предоставление отчётности	Отсутствие – 5 Наличие – 0
	4. Доля обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации в т.ч. детей с ограниченными возможностями здоровья.	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
	5. Наличие системы работы с родителями, привлечение родительской общественности к жизни учреждения	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
	6. Привлечение обучающихся к участию в конкурсах, смотрах и других формах внеурочной деятельности	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
	7. Сохранение здоровья обучающихся (отсутствие случаев травматизма во время работы с детьми, отсутствие замечаний по выполнению требований СанПиН и госпожнадзора)	Отсутствие – 5 Наличие – 0
	8. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья обучающихся (праздники здоровья, экскурсии, турпоходы и т.д.)	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0

	9.Востребованность дополнительных общеразвивающих программ (по персонифицированному финансированию)	По формуле (смотреть сноску ниже)

При наличии максимального количества баллов – до 100%.

По критерию «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$В_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}}}{n}, \text{ если } \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}} < 65\%, \text{то } \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}} = 0$$

, где

$В_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$О_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$О_{макс\ i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $В_{пед} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $В_{пед} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * В_{пед}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

2. Заместители директора по УВР и ВР, заведующие отделами структурных подразделений.

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
1. Эффективность управленческой деятельности	1. Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемых направлениях деятельности ДДТЮ.	Отсутствие – 5 Наличие – 0
	2. Высокая результативность сложных и внеплановых работ	Положительная оценка – 5 Отрицательная

		оценка – 0
	3. Создание новых учебных объединений, отвечающих социальным заказам.	Наличие – 5 Отсутствие – 0
	4. Развитие форм и средств методического обеспечения образовательного процесса посредством разработки и внедрения передовых педагогических технологий, дидактических материалов, новых форм воспитательной работы в учебно-воспитательном процессе.	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
	5. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (систематическое обновление материально-технической базы, оборудования, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса)	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
2. Исполнительская культура	1.Отсутствие жалоб потребителей услуг на качество обслуживания.	Отсутствие – 5 Наличие – 0
	Качественное ведение необходимой документации, своевременное предоставление материалов, отчётов и т.д.	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0

При наличии максимального количества баллов - до 50% за каждое направление.

3. Заместитель директора по АХЧ

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
Исполнительская культура	1.Отсутствие жалоб потребителей услуг на качество обслуживания	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	2.Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, сооружений, кабинетов, других помещений, в	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0

	соответствии с требованиями норм и правил санитарии и правил безопасности жизнедеятельности	
	3.Контроль за рациональным расходованием материалов и финансовых средств учреждения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	4.Выполнение работы по своевременному и полному выполнению договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций. Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по работе с документами	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	5.Контроль за своевременным заключением необходимых договоров, привлечению для осуществления деятельности, предусмотренной уставом Учреждения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
Сохранение здоровья субъектов образования	6.Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	7..Высокая интенсивность и результативность работы	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0

При наличии максимального количества баллов - до 50% за каждое направление

4. Методисты, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, концертмейстеры, учитель-логопед.

Направление	Критерии	Баллы (0-5)
Исполнительская культура	1.Отсутствие жалоб потребителей услуг на качество обслуживания.	Отсутствие – 5 Наличие – 0
	2.Своевременность и высокое качество предоставления услуг согласно должностной инструкции	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0

	3.Грамотное ведение необходимой документации.	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
Соответствие деятельности сотрудника назначению подразделения	1.Участие в работе МО, педагогических советов, обмен педагогическим опытом.	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
	2.Печатные работы, публикации, рекламные буклеты коллективов, методические пособия.	
	3.Участие в экспериментальной работе.	
	4.Наличие социальных связей по направлению деятельности.	
	5.Качественное проведение открытых занятий.	
	6.Программно-методическое обеспечение образовательного процесса.	

При наличии максимального количества баллов - до 50% за каждое направление.

5. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
1. Исполнительская культура	1.Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины.	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
	2.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
	3. Выполнение правил техники безопасности	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
Результативность, качественное выполнение работ согласно должностной инструкции и приложению	1.Высокая результативность наиболее сложных работ, личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии учебно-материальной базы.	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
	2.Расширение функциональных обязанностей.	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0

	3.Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы	Отсутствие – 5 Наличие – 0

При наличии максимального количества баллов – 100% за каждое направление.

Критерии для установления повышающего коэффициента педагогическим работникам за интенсивность и качество работы:

1. За высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением инициативы до 0,5
2. Работникам за работу в режиме муниципальной экспериментальной площадки до 0,15
3. Работникам учреждения, работающим по программам эксперимента до 0,15
4. Подготовка и проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий, участие в конференциях муниципального и краевого уровней до 0,4
5. Внедрение современных методов и разработок в образовательном процессе, инновационных программ до 0,3
6. Работникам за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, в том числе высокий уровень проведения итоговой аттестации в форме конкурсных мероприятий до 0,5

Премирование работников из Фонда оплаты труда

№ п/п	Наименование	Размер выплат	По должностям
1.	К юбилеям: - 50, 55, 60, 75 – летнему	В пределах фонда заработной платы.	Всем работникам
2.	Материальная помощь: - при тяжёлой болезни работника -при смерти близкого родственника	В пределах фонда заработной платы.	Всем работникам
3.	Премия по результатам работы за месяц, квартал, календарный и учебный год	В пределах фонда заработной платы.	Всем работникам
4.	Премирование к праздничным датам 23 февраля, 8 марта, День учителя.	В пределах фонда заработной платы.	Всем работникам

Приложение № 2
к Положению о стимулировании
труда работников МБОУ ДО «ДДТ «Юность»

УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБОУ ДО «ДДТ «ЮНОСТЬ»

Административный персонал

Наименование должности	**Порядок стимулирования**
Директор	от оклада
Заместитель директора по УВР	от оклада
Заместитель директора по ВР	от оклада
Заместитель директора по АХЧ	от оклада
Заведующие отделами	от оклада

Педагогический персонал

Наименование должности	**Порядок стимулирования**
Концертмейстер	от нагрузки
Методист	от оклада
Педагог дополнительного образования	от нагрузки
Педагог-организатор	от оклада
Педагог-психолог	от оклада
Социальный педагог	от оклада
Учитель-логопед	от оклада

Учебно-вспомогательный персонал

Наименование должности	**Порядок стимулирования**
Звукорежиссёр	от оклада
Инженер	от оклада
Костюмер	от оклада
Культорганизатор	от оклада
Специалист по кадрам	от оклада
Художник-модельер театрального костюма	от оклада
Художник-оформитель	от оклада

Обслуживающий персонал

Наименование должности	**Порядок стимулирования**
Гардеробщик	от оклада
Рабочий по обслуживанию здания	от оклада
Сторож	от оклада
Уборщик служебных помещений	от оклада
Уборщик территории	от оклада