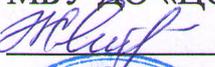


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРСПЕКТИВА»

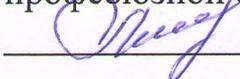
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период с «31» декабря 2018 г. по «30» декабря 2021 г.**

Подписали:

От работодателя:

Заместитель директора
МБУ ДО «ЦО «Перспектива»
 Ж.А. Стародубцева

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Л.В. Лысенко



Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору
принято «24» октября 2019 г.

На основании протокола заседания комиссии по переговорам о внесении изменений в Коллективный договор на 2018-2021 гг. от 24.10.2019 № 1. Комиссия решила внести изменения в Приложение № 8 к Коллективному договору на период с «31» декабря 2018 г. по «30» декабря 2021 г. «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива», изложить в следующей редакции.

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» разработано в соответствии положениями, утвержденными с Постановлениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 14.03.2019 № 47-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», от 23.09.2019 № 163-п О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 05.12.2016 № 333-п.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» города Зеленогорска, (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» (МБУ ДО «ЦО «Перспектива» (далее – Учреждение).

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Оплата труда работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива» включает в себя:

- ✓ Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;
- ✓ Должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории;
- ✓ Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- ✓ Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- ✓ Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения;
- ✓ Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов, ставок работников учреждения устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», а также по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.3. К размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (с учетом педагогической нагрузки), установленным согласно приложению № 1 к настоящему Положению, по должностям работников учреждения, отнесенных к педагогическим работникам, устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории, в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

Установление повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за исключением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавку за работу в местностях с особыми климатическими условиями

3. Выплаты компенсационного характера, размер и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями;
- ✓ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- ✓ выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях;

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.1. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в виде доплаты в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считают время с 22 до 6 часов.

3.5.2. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждения за сверхурочную работу устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения или трудовыми договорами.

3.5.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений или трудовыми договорами.

3.5.3.1. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, оплачивается по средней заработной плате как дни служебной командировки.

3.5.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполненных работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и их размер устанавливаются работникам учреждений по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Другие виды выплат (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) и их размеры устанавливаются в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.

3.7. Выплаты компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.8. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.9. Выплаты за совмещение должности «Педагог дополнительного образования» осуществляется в зависимости от педагогической нагрузки работника с учетом всех персональных и стимулирующих выплат работника, относящихся к данной должности.

4. Выплаты стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления.

4.1. Работникам учреждения в пределах объема средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников с учетом положений, определенных разделом 6 настоящего Положения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ персональные выплаты
- ✓ выплаты по итогам работы.

4.2. Условия, размер, порядок выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников утверждается Управлением образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее – Управление образования)

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, утвержденные Управлением образования, детализируются и уточняются в локальных нормативных актах, устанавливающих системы оплаты труда.

4.3. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат, применяется бальная оценка.

4.4. Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения руководитель учреждения учитывает мнение Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданного в учреждении (далее – Комиссия).

Положение о Комиссии, ее состав, утверждается распорядительными актами (приказом, распоряжением) руководителя учреждения. В состав Комиссии включаются представители работников учреждения.

4.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, устанавливаются работникам учреждений в абсолютном размере.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно, ежеквартально и (или) на год.

4.7. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

4.8. Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы исчисляются от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников) согласно *приложению № 4* к настоящему Положению.

4.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

- ✓ объем освоения выделенных бюджетных средств;
- ✓ объем ввода законченных ремонтных объектов;
- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- ✓ достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- ✓ участие в инновационной деятельности;
- ✓ участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

К выплатам по итогам работы не представляются работники, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.2. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 6 к Примерному положению от 05.12.2016 г. № 333-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска».

5.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается на основании распоряжения Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Управления образования в соответствии со значением показателей за предшествующий год и определяется не реже одного раза в год.

5.4. Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается согласно приложению № 7 Примерному положению от 05.12.2016г. № 333-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска».

5.5. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Управления образования с учетом предельных размеров, определенных в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения без увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

5.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.8. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ персональные выплаты;
- ✓ выплаты по итогам работы.

5.9 Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (далее – фонд стимулирования руководителя учреждения) выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.10. Объем средств, направляемый учреждением в фонд стимулирования руководителя учреждения, определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

Количество должностных окладов стимулирования руководителя учреждения, устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Управления образования с учетом предельных значений, утвержденных положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Учреждение вправе направлять сложившуюся к концу отчетного периода экономию фонда стимулирования руководителя учреждения на стимулирование труда работников учреждения.

Часть средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом:

- ✓ недопущения превышения предельных объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных в абзацах первом и втором настоящего пункта.
- ✓ условий критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения, и в размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.11. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется рабочей группой, созданной приказом Управления образования (далее рабочая группа).

Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

5.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска на основании ходатайства Управления образования с учетом рекомендации рабочей группы.

5.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале в соответствии с критериями оценки, условиями и в размерах согласно *приложению № 5* настоящего Положения и осуществляются ежемесячно.

5.14. Вновь принятым на работы в качестве руководителя учреждения (за исключением заключения трудового договора на новый срок) устанавливаются:

- ✓ выплата стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач в размере 40% должностного оклада на срок до окончания квартала, в котором руководитель учреждения приступил к работе, а если этот период составляет менее календарного месяца – до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором руководитель приступил к работе;
- ✓ выплата за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие показатели работы по истечении 2 месяцев работы в должности руководителя учреждения в квартале, в котором руководитель учреждения приступил к работе, а если этот период составляет менее 2 календарных месяцев – по истечении квартала, следующего за кварталом, в котором руководитель приступил к работе.

5.15. Виды и размер персональных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

Персональные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются на срок не более одного года.

5.16. Виды и размер персональных выплат руководителю учреждения и его заместителям, и главному бухгалтеру устанавливаются за каждый вид выплат отдельно в процентах от должностного оклада.

5.17. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы максимальным размером не ограничиваются и выплачиваются руководителю учреждения в пределах фонда стимулирования руководителя учреждения.

Критерии оценки результативности и качества труда, условия и размеры выплат по итогам работы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Положению.

К выплатам по итогам работы не предоставляются руководитель учреждения, его заместители и главный бухгалтер, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных в учреждении на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Объемы средств, направляемые учреждением на выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя, главного бухгалтера определяются в локальных нормативных актах учреждения, устанавливающие системы оплаты труда, с учетом настоящего Положения, и не могут превышать 90% объемов фонда стимулирования руководителя учреждения.

5.19. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

5.20. Выплата единовременной материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.21. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру производится на основании приказа руководителя учреждения.

6. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждения от приносящей доход деятельности

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, и направляемых на оплату труда работников учреждения, устанавливается учреждением самостоятельно, но не может превышать 70 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности с учетом

выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждением:

- ✓ на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- ✓ На оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых учреждением работ (услуг) осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7. Единовременная материальная помощь

7.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

7.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения, оказывается, по решению директора в связи с бракосочетанием работника (впервые), рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего раздела.

7.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора с учетом положений настоящего раздела.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

8.1. При оплате труда педагогических работников Учреждения в порядке замещения временно отсутствующих (не свыше двух месяцев) педагогов дополнительного образования детей, а также при оплате труда иных специалистов, привлекаемых для педагогической деятельности в Учреждение, применяется почасовая оплата труда, порядок исчисления которой определен в *приложении № 8* к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни	Должности	Образование	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Концертмейстер Педагог-организатор	При наличии среднего профессионального образования	5321,0
		При наличии высшего профессионального образования	6060,0
3 квалификационный уровень	Методист Педагог-психолог	При наличии среднего профессионального образования	5828,0
		При наличии высшего профессионального образования	6638,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	Вожатый		2943,0

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	3099,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	3439,0
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3779,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер-программист Специалист по охране труда	3779,0
2 квалификационный уровень	Бухгалтер, должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	4152,0
3 квалификационный уровень	Бухгалтер, должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	4558,0
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование «Ведущий»	5479,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Заведующий костюмерной	3439,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Художник-постановщик	5240,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»		
	Звукорежиссер	6548,0

**4. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение первого, второго и третьего квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС и профессий рабочих (гардеробщик, дворник, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист	2662,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Светооператор	3779,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива»

Условия, при которых отдельным категориям работников предусматриваются повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1. Педагогическим работникам учреждения к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – размер оклада, ставки) применяются повышающие коэффициенты по следующим основаниям и в размерах:

№ п/п	Основание установления повышающего коэффициента	Предельный размер
1	За наличие квалификационной категории ✓ Высшей квалификационной категории ✓ Первой квалификационной категории ✓ Второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания	20%

Примечание:

1. Повышающий коэффициент за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания устанавливается с соблюдением следующих условий:
- 1.1. Если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников учреждения, за исключением персональных выплат, превышает 25% фонда оплаты труда педагогических работников учреждения.
- 1.2. Устанавливается распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителя учреждения всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере с учетом предельных значений, определенных настоящим Положением.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива»

**Виды и размеры
выплат компенсационного характера
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
и при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20%
2	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	20%
3	За работу в ночное время	35%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

	* учителям русского языка - учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****> * кабинетами, лабораториями; * музыкальными залами	15% 10% 20%
3.	Выплата специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением, либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения <*****>	20%
4.	Выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае или минимального размера оплаты труда.	Определяется расчетно в абсолютном размере
5.	Выплата в целях обеспечения региональной выплаты	Определяется расчетно в абсолютном размере

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> размер выплат производится с учетом педагогической нагрузки

<*****> размер выплат производится от должностного оклада, без учета педагогической нагрузки

<*****> От оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки, без учета повышающего коэффициента.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива»

Критерии оценки результативности и качества деятельности, условия и размер осуществления выплат стимулирующего характера для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к должностному окладу <*>
		наименование	индикатор	
1. Директор	1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.1. Соответствие деятельности муниципального образовательного учреждения требованиям законодательства	Обеспечение стабильного функционирования муниципального образовательного учреждения, безопасных и комфортных условий в муниципальном образовательном учреждении	Отсутствие заключений с замечаниями (предписаний) контролирующих (надзорных) органов или устранение нарушений в срок, установленный предписанием	10%
			Отсутствие травм, несчастных случаев среди работников и обучающихся	10%
		Сохранность контингента обучающихся	Движение обучающихся в пределах 1% от общего числа обучающихся в соответствии с муниципальным заданием	5%
		Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	0	5%
	1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.2.1. Обеспечение развития муниципального образовательного учреждения	Ведение инновационной работы	Участие в городских творческих группах, наличие реализуемых инновационных проектов, статуса базовой площадки, пилотного муниципального образовательного учреждения на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	10%

		Создание условий для повышения профессиональной компетенции работников	Выполнение плана курсовой подготовки	10%
		Привлечение дополнительных источников финансирования (гранты, внебюджетные средства, платные услуги)	Наличие привлеченных финансовых средств в отчетный период	10%
1.3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	1.3.1. Обеспечение высокого качества обучения и воспитания обучающихся	Результативность обучающихся в оценочных процедурах различного уровня	Результаты обучающихся, принимающих участие в оценочных процедурах, выше среднего муниципального и (или) краевого показателя	5%
		Достижения муниципального образовательного учреждения, работников и педагогов, обучающихся в конкурсных мероприятиях	Наличие побед, призовых мест на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях	20%
		Организация работы по профилактике правонарушений	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5%
			Сохранение (увеличение) количества обучающихся, состоящих различных видах профилактического учета, занятых в объединениях учреждений дополнительного образования	5%
2. Заместитель директора	2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	2.1.1. Обеспечение стабильного функционирования муниципального образовательного учреждения	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие заключений с замечаниями (предписаний) контролирующих (надзорных) органов или устранение нарушений в срок, установленный в предписании	10%
			Отсутствие травм, несчастных случаев	5%

		Обеспечение проведения работ по техническому обслуживанию, сезонной подготовке здания, оборудования, территории	Выполнение работ в полном объеме, в срок, без замечаний	15%
		Обеспечение проведения работ по техническому обслуживанию, сезонной подготовке здания, оборудования, территории	Выполнение работ в полном объеме, в срок, без замечаний	15%
		Обеспечение выполнения плана хозяйственной деятельности учреждения, соблюдение законодательства в сфере закупок	Отсутствие замечаний руководителя, представлений о выявленных нарушениях	20%
		Обеспечение сохранности имущества учреждения	Отсутствие преждевременного списания имущества, замечаний по утрате и порче имущества	10%
2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.2.1. Обеспечение развития муниципального образовательного учреждения	Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития муниципального образовательного учреждения	Наличие договора, плана совместной деятельности	5%
			Привлечение дополнительных ресурсов (интеллектуальных, организационных, финансовых)	5%
		Ведение инновационной работы	Участие в городских творческих группах, наличие реализуемых инновационных проектов, наличие статуса базовой площадки, пилотного муниципального образовательного учреждения на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	15%
		Обеспечение информационной открытости муниципального образовательного учреждения, внедрение современных средств работы с информацией	Системное сопровождение официального Интернет-сайта муниципального образовательного учреждения, ведение электронных баз данных	10%

	Наличие педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категории	Положительная динамика аттестации педагогических работников на квалификационную категорию	10%
	Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	Выполнение плана курсовой подготовки	5%
2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.3.1. Результативность деятельности учреждения	Результативность обучающихся в оценочных процедурах различного уровня	Результаты обучающихся, принимающих участие в оценочных процедурах, выше среднего муниципального и (или) краевого показателей	5%
	Реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность на менее 25%	10%
	Достижение муниципального образовательного учреждения, педагогов, обучающихся в конкурсных мероприятиях	Наличие победителей и призеров на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях	15%
	Организация работы по профилактике правонарушений	Отсутствие правонарушений, совершаемых обучающимися	5%
		Сохранение (увеличение) количества обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, занятых в объединениях учреждения дополнительного образования	5%
3. Главный бухгалтер	3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	3.1.1. Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения	Отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан	0

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
3.2.1. Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	Соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов	100%	15%
3.2.2. Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов	Своевременное выполнение планов мероприятий согласованных с учредителем по устранению замечаний	100%	5%
3.3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.3.1. Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	20%
		95% - 98%	5%
	Отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	0	30%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

**Виды и размер персональных выплат
руководителя учреждения,
заместителей и главного бухгалтера**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер к должностному окладу <*>
1.	Опыт работы в занимаемой должности**:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	✓ при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения***	15%
	✓ при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	20%
	✓ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	15%
	✓ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ***	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	✓ при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения***	25%
	✓ при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	30%
	✓ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	25%
	✓ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ***	30%
	свыше 10 лет	25%
	✓ при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения***	35%
	✓ при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	40%
	✓ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ***	35%
	✓ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ***	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размер выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются

<****> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива»

**Критерии, условия и размер выплат по итогам работы руководителю учреждения,
заместителям руководителя и главному бухгалтеру**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к должностному окладу <*>
	наименование	индикатор	
1. Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 99 до 100%	50%
		от 95 до 99%	25%
2. Выполнение муниципального задания	Итоговая оценка выполнения муниципального задания	Выполнено	50%
		Выполнено в целом	25%
3. Подготовка учреждения к новому учебному году	Учреждение принято к новому учебному году	Без замечаний	50%
		С замечаниями, не влияющими на принятие учреждения к новому учебному году	25%
4. Организация и проведение важных работ, мероприятий муниципального, регионального и федерального уровня	Проведение важных работ, мероприятий	Качественное в полном объеме выполнение работ и мероприятий	50%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда в Учреждении применяется при оплате:
 - часов, выполненных в порядке замещения временно отсутствующих (не более двух месяцев) преподавателей и других педагогических работников;
 - педагогической деятельности специалистов организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов),
2. Размер оплаты за один час педагогической работы, указанной в пункте 1 настоящего приложения, определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с размером оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется с учетом персональных выплат педагогического работника.

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 при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году).)

Привлекаемым в Учреждение для преподавательской деятельности, а так же для участия в проведении учебных курсов, предметов, дисциплин специалистам организаций (в том числе из работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов) размер оплаты за один час (далее – ставка почасовой оплаты труда) осуществляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого квалификационного уровня» (с учетом компенсационной выплаты за работу в ЗТО, районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавку за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и коэффициентов почасовой оплаты труда:

Размеры коэффициентов		
Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
0,2	0,15	0,1

Пронумеровано, прошнуровано
27 (двадцать семь) листов и скреплено печатью

Заместитель директора МБУ ДО «ЦО «Перспектива»



Ж.А. Стародубцева
Ж.А. Стародубцева

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

№ 49

« 31 » 10 2019 г.

Наименование акта социального партнерства	Изменения в Коллективный договор МБУ ДО «ЦО Перспектива» на 2019 – 2021 г.
Дата принятия (подписания)	24.10.2019
Период действия	2019 - 2021г.
Количество приложений	1
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Зам.директора: Стародубцева Ж.А.
	Председатель первичной профсоюзной организации: Лысенко Л.В.
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства (при наличии)	<i>нет.</i>

Первый заместитель Главы ЗАТО г. Зеленогорска по стратегическому планированию, экономическому развитию и финансам



М.В. Налобина

Людмила Владимировна Нагорнова
95-125

Налобина

Нагорнова