



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРСПЕКТИВА»**

ПРИКАЗ

№ 58

01.07.2025

г. Зеленогорск

Об утверждении «Положения об оплате
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр образования «Перспектива»

В соответствии с частью 11 статьи 13 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Постановления Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 30.06.2025 № 146-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива».
2. Признать утратившим силу приказ МБУ ДО «ЦО «Перспектива» от 29.06.2023г. № 65 «Об утверждении «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива»
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.09.2025г.

Директор МБУ ДО «ЦО «Перспектива»

Антонюк С.В.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО «ЦО «Перспектива»

Субботина Е.Ю.

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» (далее – Учреждение) разработано в соответствии положениями, утвержденными Постановлениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска № 46-п от 12.04.2021г «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», № 146-п от 30.06.2025г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск».

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Центр образования «Перспектива» города Зеленогорска, (далее - Положение) устанавливает:

- 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 Учреждения 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 директора Учреждения;

- условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- показатели для отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений;

- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», а также по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп в соответствии с *Приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника Учреждения устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размером окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенными в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

В Коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже ставок заработной платы, определенным Положением № 146-п от 30.06.2025г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск»

3. Выплаты компенсационного характера, размер и условия их осуществления.

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными 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. Выплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Конкретные размеры выплат работникам учреждений за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными

нормативными актами учреждений, устанавливающими системы оплаты труда, или трудовыми договорами.

3.5.2. Выплаты за сверхурочную работу 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 работникам учреждений за сверхурочную работу устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, устанавливающими системы оплаты труда, или трудовыми договорами.

3.5.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждений 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 коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, устанавливающими системы оплаты труда, или трудовыми договорами.

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 Учреждения по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Выплаты компенсационного характера, указанные в пунктах 3.3, 3.4 устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.7 Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, указанных в пункте 3.7, и их размеры устанавливаются в соответствии с *Приложением № 2* к настоящему Положению.

- директору Учреждения распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск;

- работникам Учреждения распорядительным актом (приказом) директора Учреждения.

3.9. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от установленного работнику размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов, с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

4. Виды выплат стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления

4.1. Работникам Учреждения, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера, в пределах объема средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда 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. Зеленогорск (далее – Управление образования) с учетом настоящего Положения.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения, утвержденные Управлением образования, детализируются и уточняются Учреждением в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих системы оплаты труда, принятых с учетом мнения представительных органов работников учреждений, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений и настоящим Положением.

4.3. Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения.

4.4. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, применяется балльная система оценки согласно **Приложению № 3** к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера, исчисляемый в соответствии с балльной системой оценки, устанавливается работникам Учреждения в абсолютном размере.

При установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения директор Учреждения учитывают мнение комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждении (далее - Комиссии).

Положения о Комиссии, их составы утверждаются распорядительными актами (приказами) директора Учреждения. В состав Комиссии включаются представители выборного органа работников (при наличии).

4.5. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на месяц (квартал) по результатам работы соответственно в предыдущем месяце (квартале) и осуществляются ежемесячно.

Оценка результатов работы и установление указанных в первом абзаце настоящего пункта выплат стимулирующего характера проводится ежемесячно по результатам работы за месяц (квартал)

Конкретная периодичность оценки результатов работы и установление указанных в первом абзаце настоящего пункта выплат стимулирующего характера определяются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих системы оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с **Приложением № 4** к настоящему Положению.

Персональные выплаты, за исключением персональной выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании, устанавливаются работникам учреждений на срок не более одного года.

Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от установленного работнику размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в рублевом эквиваленте с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

4.7. Выплаты по итогам работы производятся в виде премирования работников учреждения за общие результаты деятельности учреждения за месяц, квартал, год с учетом личного вклада работника учреждения и с учетом следующих критериев оценки:

- объем освоения выделенных средств местного бюджета;
- 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 деятельностью учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.7.1. Выплаты по итогам работы конкретному работнику учреждения устанавливаются в пределах фондов оплаты труда учреждений.

4.7.2. К выплатам по итогам работы не представляются работники, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Размер должностного оклада директора 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. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала Учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Учреждения.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размеров должностного оклада директора Учреждения, устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству Управления образования, с учетом предельных размеров, определенных в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

5.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется в соответствии с приложением № 5 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск

5.4 Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству Управления образования в соответ-

ствии со значениями показателей за предшествующий год или плановых (проектных) показателей (для вновь созданных учреждений) и определяется не реже одного раза в год.

5.5. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений устанавливается согласно приложению № 6 Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск

5.6. Размеры должностных окладов, размеры фондов стимулирования заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются приказом директора Учреждения. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера составляют:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 90% от должностного оклада директора Учреждения;

- заместитель директора по общим вопросам – 90% от должностного оклада директора Учреждения;

- заместитель директора по безопасности – 90% от должностного оклада директора Учреждения;

- главный бухгалтер – 90% от должностного оклада директора Учреждения;

5.7. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.8. Директору 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. Директору Учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

5.10. Объемы средств, направляемые Учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера директору Учреждения (далее – фонды стимулирования директора Учреждения), определяются в кратном отношении к размеру должностного оклада директора Учреждения.

Количество должностных окладов директора Учреждения, учитываемых при определении фонда стимулирования директора Учреждения, устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству Управления образования с учетом предельных значений, утвержденных Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Учреждение вправе направлять на стимулирование труда работников Учреждения сложившуюся к концу отчетного периода экономию фондов стимулирования директора Учреждения, заместителей и главного бухгалтера, которая сформировалась:

- за счет предоставленного отпуска без сохранения средней заработной платы;

- в связи с отсутствием на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности;

- в случае невыполнения критериев оценки результативности и качества деятельности

в отчетном периоде

5.11. Фонд стимулирования директора выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.12. Распределение фондов стимулирования директора Учреждения по видам выплат стимулирующего характера, подведение итогов выполнения руководителями учреждений критериев оценки эффективности деятельности, установленных приложениями № 7 и № 9 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, осуществляется рабочей группой по установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск (далее – рабочая группа), созданной приказом Управления образования.

Рабочая группа принимает решения в виде рекомендаций о размерах выплат стимулирующего характера.

Решения принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы простым большинством голосов и оформляются протоколами.

5.13. Объем средств, направляемый Учреждением на выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера.

Количество должностных окладов, учитываемых при определении объемов средств, направляемых Учреждением на выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру определяется в локальных нормативных актах Учреждения, устанавливающих системы оплаты труда, с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск

Объем средств, направляемый Учреждением на выплаты стимулирующего характера:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 90% от фонда стимулирующих выплат директора Учреждения;

- заместитель директора по общим вопросам – 90% от фонда стимулирующих выплат директора Учреждения;

- заместитель директора по безопасности – 90% от фонда стимулирующих выплат директора Учреждения;

- главный бухгалтер – 90% от фонда стимулирующих выплат директора Учреждения;

5.14. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения, заместителям директора, 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 с учетом критериев оценки эффективности деятельности, условий и в размерах согласно *Приложению № 5* настоящего Положения и осуществляются ежемесячно.

5.15. Вновь принятым на работы в качестве директора Учреждения (за исключением заключения трудового договора на новый срок) устанавливаются:

- выплата стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере 60%

должностного оклада на срок до окончания квартала, в котором директор 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 результаты работы по истечении 1 (одного) месяца работы в должности руководителя учреждения в квартале, в котором руководитель учреждения приступил к работе, а если этот период составляет менее 1 (одного) календарного месяца - по истечении квартала, следующего за кварталом, в котором руководитель приступил к работе.

5.16. Виды и размер персональных выплат директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно *Приложению № 6* к настоящему Положению.

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

5.17. Выплаты по итогам работы устанавливаются директору Учреждения, заместителям директора, главному бухгалтеру с учетом критериев оценки эффективности деятельности, условий и в размерах согласно *Приложению № 7* к настоящему Положению.

Часть средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год директору Учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру в порядке и размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, с учетом недопущения превышения объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных абзацами первым и вторым пункта 5.10 и пунктом 5.13. настоящего Положения.

5.17.1. К выплатам по итогам работы директор Учреждения не представляется в следующих случаях:

- невыполнение установленных трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) с руководителями учреждений значений целевых показателей средней заработной платы по категории работников «педагогические работники»;

- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17.2. К выплатам по итогам работы не представляются заместители директора Учреждения и главный бухгалтер, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск:

- по ходатайству Управления образования – в отношении персональных выплат;

- с учетом рекомендации рабочей группы – в отношении выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ и по итогам работы.

5.19. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа директора Учреждения в пределах средств, предусмотренных в учреждении на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения с учетом рекомендации Комиссии.

6. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения от приносящей доход деятельности.

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, и направляемых на оплату труда работников Учреждения, устанавливается в размере 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 в том числе директору Учреждения, заместителям и главному бухгалтеру;
- на оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых Учреждением работ (услуг) заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7. Единовременная материальная помощь.

7.1. Работникам Учреждения, в том числе директору Учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру оказывается единовременная материальная помощь в соответствии Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

7.2. Выплата единовременной материальной помощи директору Учреждения осуществляется на основании распоряжения Администрации ЗАТО г. Зеленогорск.

7.3. Выплата единовременной материальной помощи конкретному работнику Учреждения, в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру, производится на основании приказов директора Учреждения.

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, 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.

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		17126,00
3 квалификационный уровень	Методист		17883,00
4 квалификационный уровень	Старший методист		18705,00

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

Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной пла- ты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	13253,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	14143,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер-программист Бухгалтер	14143,00
2 квалификационный уровень	Бухгалтер, должности служащих 1-го квалификационного уровня, по кото-	14631,00

	рым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Бухгалтер, должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	15161,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование «Ведущий» Ведущий бухгалтер	16367,00

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	13698,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Художник-постановщик	16054,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»		
	Звукорежиссер	17765,00

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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 комплексному обслуживанию и ремонту зданий, вахтер, уборщик служебных помеще-	12681,00
----------------------------	---	----------

5. Должности, не вошедшие в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп

Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Ведущий специалист в сфере закупок	16367,00

Приложение № 2
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.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях<*>	10 %

<*> Начисляется пропорционально нагрузке.

**Порядок расчета выплат стимулирующего характера
с учетом применения балльной системы оценки**

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения с учетом применения балльной системы оценки, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} * B_i$$

где:

C – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителя учреждения;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям критериев оценки за отчетный период;

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим.}} / \sum_{i=1}^{n} B_i^{\text{max}},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам учреждения в плановом периоде;

B_i^{max} – максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i -й должности (профессии) работника учреждения;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат.}} - Q_{\text{стим. рук.}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}}) / \text{ПК},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – объем средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете) учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

$Q_{\text{штат.}}$ – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{стим. рук.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления

выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования руководителя), заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете) учреждения на плановый период;

$Q_{перс.}$ - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.

$Q_{отп.}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.

PK – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

$$Q_{отп.} = (Q_{зп} \times N_{отп.}) / (N_{год} * n),$$

где:

$N_{отп.}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом периоде.

Порядок направления объема экономии запланированного фонда оплаты труда, полученного за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками показателей критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих системы оплаты труда.

Учреждения вправе детализировать порядок определения $Q_{стим.}$ и C_1 балла по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих системы оплаты труда.

**Виды, условия и размеры персональных выплат
работникам МБУ ДО «ЦО «Перспектива»**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный раз- мер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Выплата за опыт работы при наличии звания, ученой степени ^{<1>} :	
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ^{<2>}	1 750 рублей
2.	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 учреждениями либо продолжающим работу в учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3.	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	10 %
4.	За наличие квалификационной категории: - высшей квалификационной категории - первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей
5.	Выплата в целях обеспечения региональной выплаты	Определяется расчетно в абсолютном размере ^{<3>}

^{<1>} 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).

^{<2>} Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

1. Директор

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	отсутствие замечаний (нарушений) или устранение замечаний (нарушений) в установленный срок	7
		отсутствие травм, несчастных случаев	отсутствие фактов	5
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие фактов	5
		отсутствие письменных замечаний к деятельности учреждения со стороны учредителя	отсутствие замечаний	7
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	не менее 2% рабочих мест	1
	1.2. Осуществление закупок товаров, работ, услуг у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) в электронной форме по пунктам 4, 5 части 1, части 12 статьи 93 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» посредством сервисов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	обеспечение проведения закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) в электронной форме от общей суммы фактически заключенных контрактов в отчетном квартале	30% и выше	5
			менее 30%	0

2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Обеспечение развития учреждения	организация деятельности базовой площадки, ресурсного, опорного, методического, координационного, стажировочного центра, наличие статуса пилотного учреждения	наличие статуса на: федеральном и (или) региональном уровнях	10
			муниципальном уровне	5
		организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней	наличие побед, призовых мест	5
		организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней	наличие побед, призовых мест	5
		наличие педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в том числе категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	не менее 50%	5
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Результативность деятельности учреждения	ежегодное обновление дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках муниципального задания (для учреждений дополнительного образования)	не менее 3 % к общему числу таких программ	10
		включенность обучающихся в проекты, программы и мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	не менее 80 %	10
		отсутствие случаев правонарушений, суицидальных проявлений, буллинга, иных резонансных случаев с обучающимися	отсутствие случаев	5

2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности, заместитель директора по общим вопросам

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	отсутствие замечаний (нарушений) или устранение замечаний (нарушений) в установленный срок	7
		отсутствие травм, несчастных случаев	отсутствие фактов	5
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие фактов	5
		отсутствие письменных замечаний к деятельности учреждения со стороны учредителя, руководителя учреждения	отсутствие замечаний	5
		своевременное предоставление отчетной документации	соблюдение установленных сроков	5
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Обеспечение развития учреждения	организация деятельности базовой площадки, ресурсного, опорного, методического, координационного, стажировочного центра, наличие статуса пилотного учреждения	наличие статуса на: федеральном и (или) региональном уровнях	10
			наличие статуса на: муниципальном уровне	5
		организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней	наличие побед, призовых мест	5
		организация участия педагогов в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней	наличие побед, призовых мест	5
		наличие педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в том числе категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	не менее 50%	5

3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Результативность деятельности учреждения	ежегодное обновление дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования детей, реализуемых в рамках муниципального задания (для учреждений дополнительного образования)	не менее 3 % к общему числу таких программ	10
		включенность обучающихся в проекты, программы и мероприятия, направленные на патриотическое воспитание	не менее 80 %	10
		отсутствие случаев правонарушений, суицидальных проявлений, буллинга, иных резонансных случаев с обучающимися	отсутствие случаев	5
		организация размещения информационных материалов на официальных страницах учреждения в социальных сетях	наличие материалов	5

3. Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения, граждан	отсутствие случаев	15
		соблюдение сроков представления финансовой отчетности, соответствие сданных отчетных документов нормам законодательства	соблюдение сроков	15
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Эффективность работы по устранению замечаний к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	своевременное выполнение согласованных с учредителем (руководителем учреждения) планов мероприятий по устранению выявленных замечаний	соблюдение сроков в соответствии с планами	15
	2.2. Соблюдение сроков, порядка предоставления финансовой отчетности	соответствие нормам законодательства и срока предоставления отчетных документов	соблюдение сроков, порядка представления финансовой отчетности	15

3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального образовательного учреждения	не менее чем на 95%	15
		отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	отсутствие замечаний	15

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ЦО «Перспектива»

**Виды и размер персональных выплат
директора Учреждения,
заместителей директора и главного бухгалтера**

п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (долж- ностному окладу)
	За опыт работы при наличии звания, ученой степени при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслужен- ный»	1 750 рублей
	За работу в закрытых административно-территориальных образова- ниях	10 %

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

**Критерии, условия и размер выплат по итогам работы директору Учреждения,
заместителям директора и главному бухгалтеру**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Размер к окладу (должностному окладу), %
1. Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: - международном уровне - федеральном уровне - межрегиональном уровне - региональном уровне	75 % 50 % 35 % 20 %
2. Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
3. Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	- мероприятие международного уровня - мероприятие федерального уровня - мероприятие межрегионального уровня - мероприятие регионального уровня	50 % 40 % 30 % 20 %
4. Участие в инновационной деятельности	- реализован этап проекта - реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15 % 30 %
5. Выполнение важных работ	- отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20 %

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 образования, 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.
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 при шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году.)
4. Привлекаемым в Учреждение для оказания услуг по преподавательской деятельности (в том числе из работников органов Управления образования, 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» и коэффициентов почасовой оплаты труда:

Размеры коэффициентов		
Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
0,100	0,075	0,050