

Постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 23.03.2018 №44-п

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 22.11.2016 № 313-п, руководствуясь Уставом города Зеленогорска,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации ЗАТО г. Зеленогорска:

- от 26.06.2013 № 257-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска» и участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;

- от 10.09.2013 № 366-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска» и участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 26.06.2013 № 257-п»;

- от 10.10.2013 № 432-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 26.06.2013 № 257-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска» и участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;

- от 25.09.2014 № 286-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 26.06.2013 № 257-п»;

- от 16.12.2016 № 349-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 26.06.2013 № 257-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»;

- от 25.12.2017 № 333-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 26.06.2013 № 257-п».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.04.2018 и подлежит опубликованию в газете «Панорама».

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного  
образования города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения  
«Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 22.11.2016 № 313-п (далее – Положение о системе оплаты труда) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска» (далее - Комитет по делам культуры), деятельность которых классифицируется по виду экономической деятельности: «Образование дополнительное детей и взрослых» (далее – учреждения).

1.2. Настоящее примерное положение устанавливает:

- минимальные 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 минимальным 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 должностных окладов руководителей учреждений;
- условия оплаты труда руководителей и их заместителей, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений;
- количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, условия и порядок их установления;
- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», а также по межотраслевым должностям специалистов и

служащих, профессий рабочих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему примерному положению.

2.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. К минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленным согласно приложению № 1 к настоящему примерному положению, педагогическим работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты в зависимости от профессиональной квалификации и компетенции в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

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 надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

### 3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и настоящим примерным положением.

3.3. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 учреждений 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 учреждений на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.1. Повышение оплаты за работу в ночное время производится работникам учреждений в виде доплаты в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 до 6 часов.

Основанием для оплаты труда в ночное время служит табель учета рабочего времени.

3.5.2. Выплаты за сверхурочную работу, 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 работникам учреждений за сверхурочную работу, за работу в выходные и в нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовыми договорами.

3.5.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и их размер

устанавливаются работникам учреждений по письменному соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.4. Работникам, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну со степенью секретности:

- «секретно» - устанавливается надбавка в размере 10% к окладу (должностного окладу), ставке заработной платы;

- «совершенно секретно» - устанавливается надбавка в размере 30% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. Выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливаются в размере 20% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Размер и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

3.8. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

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

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

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - с целью стимулирования работников учреждений к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждений;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - с целью стимулирования работников учреждений к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждений;

в) выплаты за качество выполняемых работ - с целью стимулирования работников учреждений на достижение более высоких показателей результатов труда;

г) персональные выплаты: за сложность, напряженность и особый режим работы; за опыт работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, или минимального размера оплаты труда; а также в целях обеспечения региональной выплаты, установленной Положением о системе оплаты труда;

д) выплаты по итогам работы.

4.2. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, применяется балльная оценка согласно приложению № 2 к настоящему примерному положению.

4.3. 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 работникам учреждений на квартал по результатам работы за предыдущий квартал в соответствии с размерами, условиями, критериями оценки и порядком их осуществления, установленными приказом Комитета по делам культуры, с учетом требований настоящего примерного положения и осуществляются ежемесячно.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, утвержденные Комитетом по делам культуры, детализируются и уточняются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда, с учетом специфики деятельности учреждений.

4.4. Для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в учреждении создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии учреждения включается представитель работников учреждения. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с положением о комиссии по установлению выплат работникам учреждения, утвержденным приказом руководителя учреждения.

Решения комиссии оформляются в виде рекомендаций руководителю учреждения по установлению размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат. Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством из числа присутствующих на заседании от состава комиссии, при условии присутствия не менее половины состава комиссии и оформляются протоколами.

4.5. Руководители учреждений издают приказы об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений с учетом рекомендаций комиссий.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются работникам учреждений в размерах в соответствии с приложением № 3 к настоящему примерному положению.

Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисляются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику учреждения, и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Учреждения вправе конкретизировать персональную выплату за сложность, напряженность и особый режим работы в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

4.7. Выплаты по итогам работы осуществляются по результатам работы за месяц, квартал, год с учетом личного вклада работника учреждения в результаты его деятельности и с учетом следующих критериев оценки:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- непосредственное участие работников учреждений в выполнении важных работ, мероприятий;
- проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений.

Условия и размеры выплат по итогам работы за месяц, квартал, год в соответствии с указанными в настоящем пункте критериями оценки детализируются и уточняются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда, с учетом специфики должностных обязанностей работников.

Конкретный размер выплат по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливается как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы конкретного работника учреждения, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за месяц работнику учреждения не могут превышать 150 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику учреждения.

Выплаты по итогам работы за год не устанавливаются работникам учреждений, отработавшим в учреждении в отчетном календарном году менее 5 месяцев.

К выплатам по итогам работы за месяц, квартал, год не представляются работники учреждений, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде, не снятые на дату издания приказа руководителем учреждения об осуществлении выплат по итогам работы.

4.8. Вновь принятому на работу работнику учреждения (за исключением заключения трудового договора на новый срок), по решению руководителя учреждения устанавливается персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы на срок до окончания квартала, в котором работник учреждения приступил к работе, а если этот период составляет менее календарного месяца – до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором работник учреждения приступил к работе.

## 5. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей

5.1. Размеры должностных окладов руководителям учреждений устанавливаются трудовыми договорами и определяются в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников основного персонала, возглавляемых ими учреждений (далее – работники основного персонала), с учетом отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Комитета по делам культуры и определяются не реже одного раза в год в соответствии со значениями показателей за предшествующий год или плановых (проектных) показателей (для вновь созданных учреждений) в соответствии с приложением № 4 к настоящему примерному положению.

5.3. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, устанавливается согласно приложению № 5 к настоящему примерному положению.

5.4. Количество средних окладов (должностных окладов) работников основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителям учреждений устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Комитета по делам культуры, с учетом предельных размеров, определенных в Положении о системе оплаты труда.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10-20 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с разделом 3 настоящего примерного положения.

5.7. Руководителям учреждений и их заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.8. Объемы средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений (далее – фонды стимулирования руководителей учреждений) выделяются в планах финансово-хозяйственной деятельности соответствующих учреждений.

5.9. Объемы средств, направляемые учреждениями в фонды стимулирования руководителей учреждений, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении фондов стимулирования руководителей учреждений, устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайствам Комитета по делам культуры, с учетом предельных значений, утвержденных в Положении о системе оплаты труда.

Часть средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений 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 руководителей учреждений и в размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.10. Объемы средств, направляемые учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда с учетом настоящего примерного положения, и не могут превышать 90% объемов фондов стимулирования руководителей учреждений, установленных распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска, для каждого заместителя руководителя учреждением.

5.11. Распределение фондов стимулирования руководителей учреждений по видам выплат стимулирующего характера и определение их размеров в процентном выражении осуществляется руководителем Комитета по делам культуры с учетом мнения рабочей группы, созданной приказом Комитета по делам культуры.

Порядок работы и состав рабочей группы определяется приказом Комитета по делам культуры.

Решения рабочей группы оформляются в виде рекомендаций о размерах выплат стимулирующего характера руководителям учреждений. Решения принимаются рабочей группой открытым голосованием при условии присутствия не менее половины состава рабочей группы, простым большинством голосов и оформляются протоколами.

Руководители учреждений не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в рабочую группу справки о выполнении критериев оценки результативности деятельности руководителей учреждений в отчетном периоде, являющиеся основанием для установления выплат стимулирующего характера.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

Оценка результативности деятельности заместителей осуществляется руководителями учреждений.

5.12. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений и их заместителям за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале (далее – учетный квартал) в соответствии с критериями оценки, условиями и в размерах согласно приложению № 6 к настоящему примерному положению и осуществляются ежемесячно.

В связи с длительной временной нетрудоспособностью (2 и более месяцев) руководителя учреждения в учетном квартале, выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам работы квартала, предшествующего учетному кварталу.

5.13. Вновь принятым на работу в качестве руководителя учреждения и заместителя руководителя (за исключением заключения трудового договора на новый срок):

- выплата стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере до 100% должностного оклада на срок до окончания квартала, в котором руководитель учреждения (заместитель руководителя) приступил к работе, а если этот период составляет менее календарного месяца – до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором руководитель учреждения приступил к работе;

- выплата за качество выполняемых работ устанавливается по истечении 2 месяцев работы в квартале, в котором руководитель учреждения (заместитель руководителя) приступил к работе, а если этот период составляет менее 2 календарных месяцев – по истечении квартала, следующего за кварталом, в котором руководитель учреждения приступил к работе.

5.14. Виды и размер персональных выплат руководителям учреждений и их заместителям определяются согласно приложению № 7 к настоящему примерному положению.

Персональные выплаты руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются на срок не более одного года.

5.15. Выплаты по итогам работы руководителям учреждений и их заместителям осуществляются с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы за квартал, год в соответствии с критериями оценки, условиями и в размерах согласно приложению № 8 к настоящему примерному положению.

Выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются руководителям учреждений в пределах фондов стимулирования руководителей учреждений, а их заместителям - в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, определяемых в соответствии с пунктом 5.10 настоящего примерного положения.

К выплатам по итогам работы не представляются руководители учреждений и их заместители, имеющие дисциплинарное взыскание в учетном периоде, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам по итогам работы не представляются руководители учреждений, не выполнившие доведенные трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) целевые показатели средней заработной платы работников учреждений по категории «педагогические работники».

Выплаты по итогам работы за квартал, год производятся с учетом фактически отработанного времени в учетном периоде.

5.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений по каждому виду выплат стимулирующего характера раздельно на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайствам Комитета по делам культуры и с учетом рекомендаций рабочей группы.

5.17. Заместителям руководителей учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказов руководителей учреждений и выплачиваются с учетом требований пункта 5.10 настоящего примерного положения.

5.18. Учреждения вправе направлять на стимулирование труда работников учреждений сложившуюся к концу отчетного периода экономию фондов стимулирования руководителей и заместителей руководителей учреждений.

5.19. Руководителям учреждений и их заместителям оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

5.20. Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений осуществляется на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.21. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителей учреждений производится на основании приказов руководителей учреждений.

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

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, и направляемых на оплату труда работников учреждений, устанавливается учреждениями самостоятельно, но не может превышать 50 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности без учета 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 учреждениями:

- на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений;
- на оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых бюджетным учреждением работ (оказываемых бюджетным учреждением услуг), заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений дополнительного образования, находящихся  
в ведении Муниципального казенного учреждения  
«Комитет по делам культуры и молодежной политики  
города Зеленогорска»

**Минимальные размеры  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
1.	<b>Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии</b>	
1.1.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	4457
	2 квалификационный уровень	5435
2.	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>	
2.1.	«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	7375
3.	<b>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
3.1.	«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	2971



	2 квалификационный уровень	3134
3.2.	«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	3297
	2 квалификационный уровень	3623
	3 квалификационный уровень	3981
4.	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
4.1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3296
4.2.	ПКГ должностей педагогических работников	
	2 квалификационный уровень	5246
	3 квалификационный уровень	6270
	4 квалификационный уровень	6533
5.	<b>Должности руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ</b>	
	Заведующий библиотекой	6133
	Специалист по охране труда	3623
	Специалист II категории по охране труда	3981
	Специалист I категории по охране труда	4370

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений дополнительного образования, находящихся  
в ведении Муниципального казенного учреждения  
«Комитет по делам культуры и молодежной политики  
города Зеленогорска»

### Порядок расчета выплат стимулирующего характера с учетом применения балльной оценки

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} * B_i * K_{\text{исп. раб.вр.}}$$

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 приказом 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;

$K_{\text{исп. раб.вр.}}$  – коэффициент использования рабочего времени  $i$ -го работника за отчетный период;

$$K_{\text{исп. раб.вр.}} = T_{\text{факт}} / T_{\text{план}}$$

где:

$T_{\text{факт}}$  – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности (профессии)  $i$ -м работником за отчетный период;

$T_{\text{план}}$  – норма часов (рабочих дней) по должности (профессии) 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;

$B_i^{\text{max}}$  – 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 и его заместителей;

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

$N_{\text{год}}$  – 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 определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

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

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений дополнительного образования, находящихся  
в ведении Муниципального казенного учреждения  
«Комитет по делам культуры и молодежной политики  
города Зеленогорска»

**Виды, условия выплаты и размеры  
персональных выплат работникам учреждений**

№ п/п	Виды и условия выплаты персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
1.	Молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением либо продолжающим работу в учреждении по полученной специальности на срок первых пяти лет работы с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования	50
2.	За опыт работы: - при наличии ведомственного нагрудного знака (значка), при условии соответствия нагрудного знака (значка) профилю учреждения;  - при наличии почетного звания «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;  - при наличии почетного звания «народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	10  25  35
3.	За сложность, напряженность и особый режим работы:*	до 50
4.	За сложность, напряженность и особый режим работы работникам, занимающим должности «комендант», «старший комендант»*	до 150
5.	Выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, или минимального размера оплаты труда	Определяется расчетно, устанавливается в абсолютном размере
6.	В целях обеспечения региональной выплаты	Определяется расчетно, устанавливается в абсолютном размере

\* устанавливается руководителем учреждения с учетом исполнения работником функциональных обязанностей, отличающихся сложностью, напряженностью, особенностью режима исполнения, повышенными требованиями к срокам, качеству поручаемых работ

Приложение № 4  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений дополнительного образования, находящихся  
в ведении Муниципального казенного учреждения  
«Комитет по делам культуры и молодежной политики  
города Зеленогорска»

**Показатели**  
**для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений**

1. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей учреждений оценивается в баллах по следующим показателям:

	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в учреждениях	за одного обучающегося	0,5
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию	0,5
		-высшую квалификационную категорию	1
3.	Много профильность (наличие в учреждениях): - отделений - специализаций	за каждое отделение за каждую специализацию	10 5
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательной деятельности: специализированных классов, кабинетов и мастерских, кабинетов технических средств обучения, звуко- и видеозаписи	за каждый вид	15
5.	Наличие выставочного, актового залов	за каждый вид	15
6.	Наличие оборудования: мольберты, натюрмортные столы, муфельные печи и др.	за каждую единицу	1
7.	Наличие в учреждении библиотеки с читальным залом на 15 мест и более, оборудованного хранилища музыкальных инструментов, натюрмортного и методического фонда	за вид	10
8.	Наличие на балансе учреждения музыкальных инструментов: - струнные; - кнопочные и духовые; - клавишные; -концертные: клавишные остальные	за каждую единицу	0,5 1 2 4 3
9.	Количество выпускников, поступивших в профильные средние специальные и высшие учебные заведения за истекший год	за каждого поступившего	5
10.	Наличие фондов в учреждении: натюрмортного, библиотечного, видео -, аудио фондов и др.	за каждый фонд	20

2. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей учреждений			
I	II	III	IV
2	3	4	5
свыше 500	до 500 включительно	до 350 включительно	до 200 включительно

3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие показателей на 1 октября отчетного календарного года.

При этом контингент обучающихся учреждений определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 октября, а обучающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, в списочном составе учреждения учитываются один раз.

4. Для вновь открываемых учреждений группа по оплате труда руководителей устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на один год.

5. За руководителями учреждений, устраняющих последствия аварий или форс-мажорные обстоятельства (стихийные бедствия и другое), реорганизуемых и ликвидируемых, а также за учреждениями, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств), но не более чем на один год.

Приложение № 5  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений дополнительного образования, находящихся  
в ведении Муниципального казенного учреждения  
«Комитет по делам культуры и молодежной политики  
города Зеленогорска»

**Перечень должностей, профессий  
работников учреждений, относимых к основному персоналу,  
по виду экономической деятельности «Образование»**

педагог дополнительного образования;  
педагог – психолог;  
преподаватель.

Приложение № 6  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений дополнительного образования, находящихся  
в ведении Муниципального казенного учреждения  
«Комитет по делам культуры и молодежной политики  
города Зеленогорска»

**Размеры, условия установления выплат стимулирующего характера,  
критерии оценки деятельности для руководителей учреждений  
и их заместителей**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности по видам	Условия		Удельный вес значения условий и критериев в общем объеме выплат стимулирующего характера	
		наименование	индикатор		
Директор	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			0,6	
	сложность организации и управления учреждением	выполнение муниципального задания учреждением в отчетном периоде по всем муниципальным услугам (видам работ), в объеме	100% и выше;	0,20	
			от 95% до 99,9%;	0,10	
			меньше 95,0%	0	
		сохранность контингента обучающихся	движение обучающихся в пределах 2% от общего числа обучающихся в соответствии с муниципальным заданием	0,20	
		поддержка талантливых и одаренных детей	наличие обучающихся учреждения, привлеченных к участию в творческих мероприятиях, направленных на выявление и поддержку юных талантов	0,20	
		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	0,20	
			отсутствие травм, несчастных случаев с работниками и (или) обучающимися	0,10	
		исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в объеме:	свыше 95 % до 100%;	0,20	
			свыше 90% до 95%;	0,10	
			90% и менее	0	
	выплаты за качество выполняемых работ				0,4
	управленческая деятельность	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по	свыше 95 % до 100%;	0,30	
			свыше 90% до 95%;	0,10	
			90% и менее	0	

		профилю деятельности учреждения, в объеме		
		отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны граждан на качество оказываемых услуг, работу учреждения или деятельность директора учреждения	факт отсутствия (при наличии указать);	0,30
		наличие нормативной правовой базы для функционирования и развития учреждения (программы, трудовые договоры, штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, положения об оплате труда и пр.)	факт наличия и соответствия требованиям законодательства; своевременность актуализации; отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	0,20
		полнота, достоверность и соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности, информации по отдельным запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	факт отсутствия замечаний со стороны контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	0,20
Заместитель директора	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			0,6
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение муниципального задания учреждением в отчетном периоде по всем муниципальным услугам (видам работ), в объеме:	100% и свыше;	0,25
			от 95% до 99,9%;	0,15
			меньше 95,0%	0
		сохранность контингента обучающихся	движение обучающихся в пределах 2% от общего числа обучающихся в соответствии с муниципальным заданием	0,25
		поддержка	наличие обучающихся	0,25

	<p>талантливых и одаренных детей</p> <p>учреждения, привлеченных к участию в творческих мероприятиях, направленных на выявление и поддержку юных талантов</p>		
	<p>выполнение программы деятельности (развития) учреждения</p>	от 95% до 100%;	0,25
		от 90% до 94,9%;	0,15
выплаты за качество выполняемых работ			0,4
стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность учреждения	факт отсутствия нарушений (при наличии указать)	0,30
	наличие документов, регулирующих образовательную деятельность и развитие учреждения (планы, программы, отчеты, положения и пр.)	факт наличия; своевременность актуализации; отсутствие замечаний директора учреждения	0,20
	полнота, достоверность, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации по отдельным запросам директора учреждения	факт отсутствия (при наличии указать)	0,20
обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны граждан на качество оказываемых услуг или деятельность заместителя директора	факт отсутствия (при наличии указать)	0,30

Приложение № 7  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений дополнительного образования, находящихся  
в ведении Муниципального казенного учреждения  
«Комитет по делам культуры и молодежной политики  
города Зеленогорска»

**Виды, условия выплаты и размеры  
персональных выплат руководителям муниципальных учреждений  
и их заместителям**



№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к должностному окладу, %
1.	За опыт работы: - при наличии ведомственного нагрудного знака (значка); - при наличии почетного звания «заслуженный»; - или почетного звания «народный».	10 25 35

Приложение № 8  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений дополнительного образования, находящихся  
в ведении Муниципального казенного учреждения  
«Комитет по делам культуры и молодежной политики  
города Зеленогорска»

**Критерии, условия и размер выплат по итогам работы  
руководителям учреждений и их заместителям**

Наименование должности	Критерии оценки	Условия	Периодичность	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	организация и проведение (выполнение) важных работ, внеплановых мероприятий (событий) городского уровня и выше	факт проведения (выполнения) при отсутствии жалоб и обращений со стороны граждан и учредителя	по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы, за год	50
	получение призовых мест учреждением и (или) преподавателями, обучающимися в профессиональных (творческих) мероприятиях (фестиваль, конкурс, смотр и пр.) муниципального, краевого, общероссийского и международного уровней	факт получения призового места	по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы, за год	50
	подготовка учреждения к работе в осенне-зимний период	факт приема учреждение к работе в осенне-зимний период	по итогам работы за 3 квартал	50
	итоговая оценка выполнения муниципального задания	выполнено в полном объеме	по итогам работы за год	50
		выполнено		25
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	факт участия в деятельности (работы, программы), подтвержденный соответствующим документом (приказ, программа и т.д.)	по итогам работы за год	50