

Постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 30.06.2025г. №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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 12.04.2021 № 46-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», на основании Устава города Зеленогорска Красноярского края

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации ЗАТО г. Зеленогорск:

- от 05.06.2023 № 106-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»;

- от 29.12.2023 № 292-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 05.06.2023 № 106-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»;

- от 15.04.2024 № 92-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 05.06.2023 № 106-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»;

- от 24.05.2024 № 121-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 05.06.2023 № 106-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»;

- от 10.10.2024 № 211-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 05.06.2023 № 106-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»;

- от 28.12.2024 № 296-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 05.06.2023 № 106-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»;

- от 25.03.2025 № 76-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 05.06.2023 № 106-п».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2025 и подлежит опубликованию в газете «Панорама».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы ЗАТО г. Зеленогорск по вопросам социальной сферы.

Первый заместитель
Главы ЗАТО г. Зеленогорск
по жилищно-коммунальному
хозяйству, архитектуре и
градостроительству

М.Л. Шилова

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска,
находящихся в ведении Управления образования
Администрации ЗАТО г. Зеленогорск**

I. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п (далее - Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений), и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность в области права и бухгалтерского учета», «Деятельность по предоставлению продуктов питания и напитков» (далее – учреждения).

1.2. 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, их заместителей и главных бухгалтеров, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений;
- 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 ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», а также по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни

профессиональных квалификационных групп, в соответствии с приложением № 1 к Примерному положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются руководителями учреждений 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 размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенными в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих системы оплаты труда.

В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих системы оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных Примерным положением.

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).

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 Примерным положением.

3.3. Выплаты работникам, 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, 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. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждений 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 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 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. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и их размеры устанавливаются работникам учреждений по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.7. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, указанных в пункте 3.7 Примерного положения, и их размеры устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Примерному положению:

- руководителям учреждений распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск;
- работникам учреждений распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителей учреждений.

3.8. 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, с учетом установленной нагрузки (для педагогических работников).

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

4.1. Работникам учреждений, за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, в пределах объемов 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 Примерного 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, размеры, порядок выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, утверждаются Управлением образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск (далее - Управление образования) с учетом Примерного положения.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, условия и размеры, утвержденные Управлением образования, детализируются, уточняются учреждениями в коллективных договорах, 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 Примерным положением.

4.3. Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику учреждения устанавливаются распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителя учреждения.

4.4. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки согласно приложению № 3 к Примерному положению.

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

При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений руководители учреждений учитывают мнение комиссий по установлению выплат стимулирующего характера, созданных в учреждениях (далее - Комиссии).

Положения о Комиссиях, их составы утверждаются распорядительными актами (приказами, распоряжениями) руководителей учреждений. В состав Комиссий 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.

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 учреждений в соответствии с приложением № 4 к Примерному 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 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 ремонтом 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 руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

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

5.2. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала учреждений определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, являющимся приложением № 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размеров должностных окладов руководителей учреждений, 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.

5.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству Управления образования в соответствии 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 к Примерному положению.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

5.8. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в пределах средств, направляемых на осуществление выплат стимулирующего характера, устанавливаются следующие виды 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. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

5.10. Объемы средств, направляемые учреждениями на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений (далее – 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 распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству Управления образования с учетом предельных значений, утвержденных Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Учреждения вправе направлять на стимулирование труда работников учреждений сложившуюся к концу отчетного периода экономию фондов стимулирования руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, 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. Фонды стимулирования руководителей выделяются в бюджетных сметах (для казенных учреждений), в планах финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

5.12. Распределение фондов стимулирования руководителей учреждений по видам выплат стимулирующего характера, подведение итогов выполнения руководителями учреждений критериев оценки эффективности деятельности, установленных приложениями № 7 и № 9 к Примерному положению, 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. Объемы средств, направляемые учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

Количество должностных окладов, учитываемых при определении объемов средств, направляемых учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам учреждений, определяется в коллективных договорах, локальных

нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда, с учетом Примерного положения.

Объем средств, направляемый учреждением на выплаты стимулирующего характера каждому заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения, не может превышать 90% объема фонда стимулирования руководителя соответствующего учреждения.

5.14. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам 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 № 7 к Примерному положению и осуществляются ежемесячно.

5.15. Вновь принятым на работу в качестве руководителя 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 руководитель учреждения приступил к работе, а если этот период составляет менее календарного месяца - до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором руководитель приступил к работе;

- выплата за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие 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 руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются согласно приложению № 8 к Примерному положению.

Персональные выплаты, за исключением персональной выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании, руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более одного года.

5.17. Выплаты по итогам работы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки эффективности деятельности, условий и в размерах согласно приложению № 9 к Примерному положению.

Часть средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в порядке и в 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 Примерного положения.

5.17.1. К выплатам по итогам работы руководители учреждений не представляются 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 руководителей учреждений и главные бухгалтера, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск:

- по ходатайству Управления образования – в отношении персональных выплат;
- с учетом рекомендаций 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 руководителей учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются распорядительными актами (приказами, распоряжениями) руководителей учреждений с учетом рекомендаций Комиссий учреждений.

6. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников муниципальных бюджетных 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 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 учреждениями:

- на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений, в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам;
- на оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых учреждением работ (оказываемых учреждением 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 учреждений, в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

7.2. Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений осуществляется на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорск.

7.3. Выплата единовременной материальной помощи конкретному работнику учреждения, в том числе заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам, производится на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений).

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и казенных
учреждений города Зеленогорска, находящихся в
ведении Управления образования Администрации
ЗАТО г. Зеленогорск

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

1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	
	13 049,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 253,00 <*>
2 квалификационный уровень	13 698,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	16 769,00
2 квалификационный уровень	17 126,00
3 квалификационный уровень	17 883,00
4 квалификационный уровень	18 705,00

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776,00 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253,00
2 квалификационный уровень	13 476,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 698,00
2 квалификационный уровень	14 143,00
3 квалификационный уровень	14 631,00
4 квалификационный уровень	16 054,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	14 143,00
2 квалификационный уровень	14 631,00
3 квалификационный уровень	15 161,00
4 квалификационный уровень	16 367,00

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
	13 253,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	13 698,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	16 054,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»	
	17 765,00
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
	13 049,00
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253,00
2 квалификационный уровень	13 698,00

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	12 681,00
2 квалификационный уровень	12 849,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	13 253,00
2 квалификационный уровень	14 143,00
3 квалификационный уровень	14 631,00
4 квалификационный уровень	15 742,00

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	19 088,00
2 квалификационный уровень	19 829,00
3 квалификационный уровень	20 667,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	14 143,00
3 квалификационный уровень	14 631,00
4 квалификационный уровень	16 054,00
5 квалификационный уровень	16 942,00
Профессиональная квалификационная группа	

«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	17 567,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18 193,00
2 квалификационный уровень	19 618,00
3 квалификационный уровень	20 419,00

6. Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень	17 102,00
3 квалификационный уровень	17 799,00
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	23 720,00

7. Профессиональные квалификационные группы
работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 698,00

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

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567,00
Художественный руководитель	17 765,00
Специалист по охране труда	14 143,00
Специалист по охране труда II категории	14 631,00
Специалист по охране труда I категории	15 161,00
Системный администратор	15 161,00
Ведущий специалист в сфере закупок	16 367,00
Специалист в сфере закупок I категории	15 161,00
Специалист в сфере закупок II категории	14 631,00
Начальник отдела	18 193,00
Специалист по комплектованию МБДОУ	14 143,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705,00

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и казенных учреждений
города Зеленогорска, находящихся в ведении
Управления образования Администрации
ЗАТО г. Зеленогорск

**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 выплат компенсационного характера	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 %
2.	за ненормированный рабочий день<*>	10 %
3.	за классное руководство, кураторство<***>	2 700 рублей
4.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы<****>	
4.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
4.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
5.	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
6.	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:	за 1 час:
	учителям русского языка, литературы	130 рублей
	учителям математики	105 рублей
	учителям начальных классов	105 рублей
	учителям физики, химии, иностранного языка	50 рублей
	учителям истории, биологии и географии	25 рублей
7.	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <*****>	2 500 рублей
8.	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <*****>	2 500 рублей

<*> Начисляется пропорционально нагрузке.

<***> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка).

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов бюджетам муниципальных районов, муниципальных и городских округов Красноярского края на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе по адаптированным основным общеобразовательным программам, из краевого бюджета за счет средств федерального бюджета.

<*****> Без учета нагрузки.

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и казенных
учреждений города Зеленогорска, находящихся в
ведении
Управления образования Администрации
ЗАТО г. Зеленогорск

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 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;

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

где:

Q_{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;

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

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;

$Q_{\text{перс.}}$ – 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.

$Q_{\text{отп.}}$ – 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;

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

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 и главного бухгалтера определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих системы оплаты труда.

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, устанавливающих системы оплаты труда.

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и казенных
учреждений города Зеленогорска, находящихся в
ведении Управления образования Администрации
ЗАТО г. Зеленогорск

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

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
1	2	3
1.	Выплата за опыт работы при наличии звания, ученой степени ^{<1>} :	
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ^{<2>}	5 000 рублей
	- 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.	Выплата водителям автобусов, осуществляющим перевозку обучающихся ^{<3>}	3 848,0 рублей
4.	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику муниципального образовательного учреждения при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более муниципальных образовательных учреждениях) ^{<4>}	5 000,0 рублей
5.	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	10 %
6.	За наличие квалификационной категории: - высшей квалификационной категории - первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей
7.	Выплата в целях обеспечения региональной выплаты	Определяется расчетно в абсолютном размере ^{<5>}
8.	Выплата за сложность, напряженность и особый режим работы (за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в учреждениях, эффективную и оперативную работу (для Муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений»))	15 %

^{<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).

<³> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<⁴> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки 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.

Финансовое обеспечение ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов из бюджета Красноярского края бюджету города Зеленогорска.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

<⁵> В порядке, определенном в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и казенных
учреждений города Зеленогорска, находящихся в
ведении
Управления образования Администрации
ЗАТО г. Зеленогорск

Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие объем деятельности учреждения.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям, определенным в пункте 6 настоящего приложения.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей учреждений по сумме баллов, определенных на основе показателей, установленных пунктами 6 и 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании ходатайств и документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года, предоставляемых Управлением образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорск.

При этом контингент обучающихся учреждений определяется:

по муниципальным бюджетным образовательным учреждениям города Зеленогорска - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января текущего года на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда руководителей учреждений для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Для определения групп по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются следующие показатели:

6.1. Для образовательных учреждений

№	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в образовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого основного работника	0,5
		дополнительно за каждого основного работника, имеющего:	
		- первую квалификационную категорию	0,5
		- высшую квалификационную категорию;	1,0
		- ученую степень	1,5
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
5.	Наличие теплиц, специализированных учебных мастерских	за каждый вид	50
6.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
7.	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый специализированный класс	15
8.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

6.2. Для иных учреждений:

№	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество работников в учреждении	за каждого работника*	1,0
2.	Наличие обслуживаемых учреждений по типам на основании заключенных договоров с учреждениями: - дошкольные; - общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования);	за каждое учреждение	0,8 0,6

	- учреждения дополнительного образования; - иные учреждения		0,5 0,3
3.	Количество работников в обслуживаемых учреждениях	за каждого работника*	0,1
4.	Количество обучающихся (воспитанников), которым предоставляется горячее питание: 3-разовое (завтрак, обед и полдник)	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,12
5.	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу, находящуюся на праве оперативного управления у учреждения	1,5

<*> учитываются работники, находящиеся в списочном составе учреждения.

7. Группы по оплате труда руководителей учреждений определяются из следующей суммы баллов:

№	Учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
2.	Дошкольные образовательные учреждения	230 и выше	от 150 до 229	от 101 до 149	до 100
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4.	Иные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и казенных
учреждений города Зеленогорска, находящихся в
ведении
Управления образования Администрации
ЗАО г. Зеленогорск

**Перечень должностей, профессий
работников учреждений, относимых к основному персоналу**

Учреждения	Должности работников учреждений
1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования)	учитель, воспитатель
2. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
3. Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер
4. Иные учреждения	бухгалтер*, экономист*, инженер*, методист*

<*> с учетом квалификационной категории должностей работников учреждения

Приложение № 7
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и казенных
учреждений города Зеленогорска, находящихся в
ведении
Управления образования Администрации
ЗАТО г. Зеленогорск

**Критерии оценки эффективности деятельности,
условия и размеры выплат стимулирующего характера для
руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

1. Муниципальные образовательные учреждения

1.1. Руководитель учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Предельный размер к окладу (должностно му окладу), ставке зарботной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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
	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	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

	№ 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» посредством сервисов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»			
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	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 муниципальном уровне	10 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			
	Результативность деятельности учреждения	вовлеченность обучающихся 6-11 классов в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию (для общеобразовательных учреждений)	100%	10
		средняя заболеваемость детей за квартал (для дошкольных учреждений)	не более 30%	10
		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	не менее 80 %	10

		мероприятия, направленные на патриотическое воспитание		
		отсутствие случаев правонарушений, суицидальных проявлений, буллинга, иных резонансных случаев с обучающимися	отсутствие случаев	5

1.2. Заместитель руководителя учреждения, за исключением заместителя руководителя по административно-хозяйственной (хозяйственной) работе

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат		Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
			наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	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				
	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	
			муниципально м 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

	Результативность деятельности учреждения	вовлеченность обучающихся 6-11 классов в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию (для общеобразовательных учреждений)	100%	10
		средняя заболеваемость детей за квартал (для дошкольных учреждений)	не более 30%	10
		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

1.3. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной (хозяйственной) работе

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарплатной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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
	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			
	Обеспечение развития учреждения	обеспечение проведения работ по техническому обслуживанию, сезонной подготовке здания, оборудования, территории	выполнение работ в полном объеме, в срок, без замечаний	15
		взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения	проведение в отчетном периоде совместных мероприятий в соответствии с договором и (или) планом совместной деятельности	15
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального образовательного учреждения	не менее чем на 95%	15

		обеспечение сохранности имущества учреждения	отсутствие преждевременного списания имущества, замечаний по утрате и порче имущества	15
--	--	--	---	----

1.4. Главный бухгалтер учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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			
	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
	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

2. Муниципальное казенное учреждение «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений»

2.1. Руководитель учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	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
	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			
	Обеспечение своевременности процедур	создание условий для развития обслуживаемых учреждений в соответствии с уставной деятельностью	организация и проведение в соответствии с уставной	

			деятельностью учреждения работ, мероприятий в полном объеме, без замечаний на: федеральном и (или) региональном уровнях; муниципальном уровне	10 5
		содержание транспорта в работоспособном состоянии	исполнение заявок в полном объеме	5
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками обслуживаемых учреждений	отсутствие кредиторской задолженности	5
		соблюдение сроков и достоверности бухгалтерской и статистической отчетности (ежемесячной, квартальной, годовой), в том числе по обслуживаемым учреждениям	отсутствие замечаний	5
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	выстраивание эффективных взаимодействий с обслуживаемыми учреждениями для достижения уставных целей учреждения	наличие актуальных договоров о безвозмездном оказании услуг с обслуживаемым и учреждениями	15
		исполнение сметы учреждения	не менее чем на 95% от планового назначения	15

2.2. Заместитель руководителя учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств	отсутствие замечаний (нарушений) или устранение замечаний (нарушений) в установленный	7

		местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	срок	
		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
	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 менее 30%	5 0
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение своевременности процедур	создание условий для развития обслуживаемых учреждений в соответствии с уставной деятельностью	организация и проведение в соответствии с уставной деятельностью учреждения работ, мероприятий в полном объеме, без замечаний на: федеральном и (или) региональном уровнях; муниципальном	10 5

			уровне	
		содержание транспорта в работоспособном состоянии	исполнение заявок в полном объеме	5
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками обслуживаемых учреждений	отсутствие кредиторской задолженности	5
		соблюдение сроков и достоверности бухгалтерской и статистической отчетности (ежемесячной, квартальной, годовой), в том числе по обслуживаемым учреждениям	отсутствие замечаний	5
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	выстраивание эффективных взаимодействий с обслуживаемыми учреждениями для достижения уставных целей учреждения	наличие актуальных договоров о безвозмездном оказании услуг с обслуживаемым и учреждениями	15
			отсутствие письменных обращений от обслуживаемых учреждений по поводу некачественного исполнения договоров	15

2.3. Главный бухгалтер учреждения

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы, %
		наименование	индикатор	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим	отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения, граждан	отсутствие случаев	15

	законодательством, учетной политикой учреждения	соблюдение сроков представления финансовой отчетности, соответствие сданных отчетных документов нормам законодательства	соблюдение сроков	15
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	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
	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	качественный контроль над выполнением платежных обязательств учреждения, обслуживаемых учреждений по заключенным договорам	отсутствие задолженности по оплате заключенных договоров	15
		обеспечение исполнения сметы учреждения	не менее чем на 95% от планового назначения	15

Приложение № 8
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и казенных
учреждений города Зеленогорска, находящихся в
ведении
Управления образования Администрации
ЗАО г. Зеленогорск

**Виды и размер персональных выплат
руководителям учреждений, их заместителям
и главным бухгалтерам**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени<*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	5 000 рублей 1 750 рублей
2	За работу в закрытых административно-территориальных образованиях	10 %

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

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

Приложение № 9
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и казенных
учреждений города Зеленогорска, находящихся в
ведении
Управления образования Администрации
ЗАТО г. Зеленогорск

**Критерии оценки эффективности деятельности,
условия и размер выплат по итогам работы
руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне	75 % 50 % 35 % 20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня	50 % 40 % 30 % 20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15 % 30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20 %
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	20 %