

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» г. Оренбурга

Принято
на общем собрании
трудоого коллектива
МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга
Протокол собрания
№ 1 от 20.06.2024г.

Согласовано
Председатель ПК
О.А. Абсаттарова
31 05 2024г.



Утверждаю
Директор МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга
В.Н. Каратаева
Приказ № 498
от «24» 06 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
МАУДО ЦДТ г. Оренбурга

Исполнитель: Грудина Н.В.,
заместитель директора

г. Оренбург
2024г.

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» г. Оренбурга (далее – Положение), определяет оплату труда руководящих, педагогических и иных работников (далее – работники) муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» г. Оренбурга (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принятым в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга (утв. 21.08.2020г. №1260-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, и признании утратившими силу отдельных правовых актов Администрации города Оренбурга») с изменениями от 15.12.2023г. №2127-п.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя порядок определения размеров должностных окладов работников, размеры тарифных ставок, доплаты и надбавки компенсационного характера (далее – выплаты компенсационного характера), доплаты и надбавки стимулирующего характера (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.5. В трудовом договоре с работником предусматриваются условия оплаты труда, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты.

1.6. Размеры тарифных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказом руководителя (далее - директора) учреждения.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Оренбургской области, за счет средств бюджета города Оренбурга и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, при этом обязательными для применения являются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.11. Доля окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждения (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 70 процентов.

1.12. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. На оплату труда работников учреждения могут направляться средства от иной приносящей доход деятельности в размере, не превышающем 50 процентов от общей суммы фактически поступивших средств.

На повышение оплаты труда в целях выполнения показателей «дорожной карты» могут направляться до 100 процентов от общей суммы фактически поступивших средств от иной приносящей доход деятельности.

1.14. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

1.15. При наступлении у руководителей и педагогических работников права на изменение размера заработной платы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера заработной платы осуществляется по окончании указанных периодов.

1.16. Вакантные должности педагогических работников учреждения рассчитываются исходя из тарифной ставки заработной платы с учетом средних повышающих коэффициентов, сложившихся в учреждении. Вакантные должности (профессии) иных работников учреждения рассчитываются исходя из тарифной ставки заработной платы работника учреждения, но не менее минимального размера оплаты труда.

2. Условия оплаты труда директора, заместителей директора учреждения, руководителя ДООЛ

2.1. Заработная плата директора, заместителей директора учреждения, руководителя ДООЛ (далее – начальника лагеря) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад директора учреждения определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба и уровня управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.3. Размер должностного оклада директора учреждения, устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы директора, заместителей директора, начальника лагеря и внешних совместителей.

2.4. Размер должностного оклада директора учреждения рассчитывается по формуле:

$$D_o = ЗП_{ср} \times (1 + K_{упр} + K_{ч}), \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад;

$ЗП_{ср}$ – средняя заработная плата всех работников учреждения, лагеря, кроме заработной платы директора учреждения, его заместителей и внешних совместителей за предыдущий календарный год;

$K_{упр}$ – коэффициент масштаба и уровня управления;

$K_{ч}$ – коэффициент численности обучающихся.

2.5. Коэффициент масштаба и уровня управления, коэффициент численности обучающихся устанавливаются распоряжением начальника

управления образования администрации города Оренбурга ежегодно по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесено учреждение. Предельный размер коэффициента масштаба и уровня управления установлен в размере 6, коэффициента численности обучающихся установлен в размере 0,1.

2.6. Группа по оплате труда учреждения определяется распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии со следующими объемными показателями деятельности:

количество обучающихся в учреждении;

количество отдыхающих в лагере;

количество работников в учреждении, лагере;

количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;

количество педагогов, имеющих первую квалификационную категорию;

количество педагогов, имеющих отраслевые награды;

количество педагогов, победителей конкурсного движения, из них: муниципальный уровень, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень;

количество обучающихся, победителей конкурсного движения, из них: муниципальный уровень, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень;

количество обучающихся, охваченных дополнительными платными образовательными услугами;

наличие функционирующей библиотеки;

организация и проведение окружных, городских мероприятий по итогам работы за предыдущий год;

наличие ресурсов, обеспечивающих информационную открытость деятельности учреждения: официальный сайт, количество персональных страниц педагогов в сети Интернет, официальный аккаунт (Instagram), информационные стенды и др.;

наличие системы комплексной защиты объекта: ограждение, наружное освещение, кнопка тревожной сигнализации, домофон, видеонаблюдение, оборудованный пост обеспечения пропускного режима и др.

иные показатели, характеризующие деятельность учреждения.

2.7. Для учреждения, в здании которого осуществляется капитальный ремонт, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на 2 календарных года.

2.8. Должностной оклад директора учреждения, в здании которого осуществляется капитальный ремонт, сохраняется на время проведения ремонта.

2.9. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга директору учреждения может быть установлен повышающий персональный коэффициент к должностному

окладу (за эффективность деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность работы).

Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента - не более 0,5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей, начальника лагеря) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.

2.11. Должностной оклад заместителей директора учреждения, начальника лагеря устанавливается на 10–40 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

2.12. Выплаты компенсационного характера директору, заместителям директора учреждения, начальнику лагеря устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.13. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора учреждения, начальнику лагеря устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

2.14. Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре.

2.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

директору учреждения – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

заместителям директора, начальнику лагеря – приказом директора учреждения.

3. Условия оплаты труда заведующих структурными подразделениями и педагогических работников учреждения

3.1. Заработная плата заведующих структурными подразделениями (заведующих отделами, заведующих секциями) и педагогических работников учреждения состоит из тарифной ставки, фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. Порядок установления и применения повышающих коэффициентов педагогическим работникам учреждения за уровень

образования и педагогический стаж, за квалификацию, за специфику работы устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.4. Выплаты компенсационного характера заведующим структурными подразделениями и педагогическим работникам учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера заведующим структурными подразделениями и педагогическим работникам учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда иных работников учреждения

4.1. Заработная плата иных работников учреждения состоит из тарифной ставки, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Выплаты компенсационного характера иным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера иным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда работников учреждения при сменной работе

5.1. Работникам учреждения, работающим посменно, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

5.2. Продолжительность учетного периода устанавливается в один календарный год.

5.3. Выплата заработной платы работникам, работающим посменно, производится ежемесячно за фактически отработанное время исходя из стоимости одного часа работы и рассчитывается по формуле:

$$Z_{пл} = (C_{ч} \times \Phi_{ч}) + B_{к} + B_{ст}, \text{ где:}$$

$Z_{пл}$ – заработная плата работника учреждения;

$C_{ч}$ – стоимость одного часа работы;

$\Phi_{ч}$ – фактическое количество часов, отработанное работником учреждения в текущем месяце;

$B_{к}$ – выплаты компенсационного характера;

$B_{ст}$ – выплаты стимулирующего характера.

5.4. Стоимость одного часа работы работника учреждения, работающего посменно, рассчитывается по формуле:

$$C_{ч} = T : (H/12), \text{ где:}$$

$C_{ч}$ – стоимость одного часа работы исходя из установленной нормы рабочего времени;

Т – тарифная ставка заработной платы, установленная в размере согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

Н – норма рабочего времени за календарный год, установленная для пятидневной 40-часовой рабочей недели;

12 – количество месяцев в календарном году.

5.5. По окончании установленного учетного периода при наличии у работника учреждения часов переработки сверх нормы рабочего времени, образовавшейся суммарно за установленный учетный период, директором производится перерасчет заработной платы работнику учреждения исходя из нормы рабочего времени за установленный период с соответствии с действующим законодательством.

Перерасчет заработной платы производится исходя из размера тарифной ставки заработной платы работника учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) 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, и выполнении дополнительных работ);

3) выплаты за работу в особых климатических условиях.

6.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.3. Компенсационные выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда.

6.4. Выплата за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 выплаты за стаж непрерывной работы в организации;
 выплаты за качество выполняемых работ;
 выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
 премиальные выплаты.

7.2. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются на основании документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий, в следующем размере:

Ученая степень, почетное звание *		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
0,4	0,2	0,2

* При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

7.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются:

1) директору учреждения к должностному окладу без учета коэффициента масштаба и уровня управления и коэффициента численности обучающихся;

2) заместителям директора учреждения, начальнику лагеря, заведующим структурными подразделениями и педагогическим работникам учреждения к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

7.4. Право на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий возникает в следующие сроки:

при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

7.5. При наступлении у работников права на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в период их пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. К премиальным выплатам относятся:

премия по итогам работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается работникам единовременно по итогам

выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере.

7.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (тарифной ставке) без учета повышающих коэффициентов.

7.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

7.10. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляются учреждением с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.11. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются начальником управления образования администрации города Оренбурга с учетом показателей эффективности и результативности деятельности директора учреждения.

Показателями эффективности и результативности деятельности директора учреждения являются:

1) выполнение показателей муниципального задания;

2) оценка качества финансового менеджмента;

3) оценка эффективности управления персоналом;

4) оценка исполнительской дисциплины.

7.12. Премия по итогам работы директору учреждения выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре

(дополнительных соглашениях к трудовому договору) с директором учреждения.

7.13. Показатели эффективности деятельности учреждения, используемые при премировании директора учреждения:

1) показатели основной деятельности учреждения:

выполнение муниципального задания;

обеспечение комплексной безопасности пребывания обучающихся и работников учреждения;

осуществление инновационной деятельности;

обеспечение информационной открытости деятельности учреждения;

реализация дополнительных платных (в том числе образовательных) услуг;

обеспечение реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;

сохранность контингента обучающихся;

соответствие деятельности учреждения нормам и требованиям действующего законодательства;

состояние материально-технической базы учреждения;

реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;

реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;

2) показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность и исполнительную дисциплину учреждения:

своевременность представления отчетов о результатах деятельности учреждения;

целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

снижение (отсутствие) необоснованной кредиторской задолженности;

целевое и эффективное использование внебюджетных средств;

оценка качества финансового менеджмента;

достижение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой» по экономической деятельности;

3) показатели деятельности учреждения, направленные на работу с персоналом:

оценка эффективности работы с персоналом учреждения;

укомплектованность учреждения работниками;

отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и жалоб от родителей обучающихся;

соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения.

7.14. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается отличившемуся директору учреждения и выплачивается исходя из следующих критериев:

1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Оренбурга;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности учреждения;

5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

7.15. Решение об установлении директору учреждения единовременной премии за выполнение особо важных заданий принимается начальником управления образования администрации города Оренбурга.

7.16. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, начальнику лагеря устанавливаются директором учреждения с учетом показателей эффективности и результативности их деятельности.

Показателями эффективности и результативности деятельности заместителей директора учреждения и начальника лагеря являются:

- 1) состояние нормативно-правовой базы;
- 2) планово-прогностическая деятельность;
- 3) организационно-исполнительская деятельность;
- 4) контрольно-оценочная деятельность;
- 5) повышение личной профессиональной квалификации;
- 6) позиционирование опыта работы учреждения;
- 7) личные достижения и результативность управленческой деятельности;
- 8) организация взаимодействия со сторонними организациями;
- 9) общественно-полезный труд;
- 10) особые условия работы.

7.17. Выплаты стимулирующего характера заведующим структурными подразделениями устанавливаются директором учреждения по решению комиссии по определению размера выплат стимулирующего и компенсационного характера работ с учетом показателей эффективности и результативности их деятельности.

Показателями эффективности и результативности деятельности заведующих структурными подразделениями являются:

- 1) методическое сопровождение образовательного процесса;
- 2) эффективность управленческой деятельности;
- 3) повышение квалификации;
- 4) личные достижения;
- 5) массовая работа;

- б) общественно-полезный труд;
- 7) пополнение внебюджетного фонда;
- 8) работа во время ежегодного отпуска по производственной необходимости;
- 9) исполнение обязанностей сверх должностной инструкции.

7.18. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются директором учреждения по решению комиссии по определению размера выплат стимулирующего и компенсационного характера работ с учетом показателей эффективности и результативности их деятельности.

Показателями эффективности и результативности деятельности педагогических работников являются:

- 1) организационно-методическая деятельность;
- 2) повышение квалификации;
- 3) содержание деятельности;
- 4) личные достижения;
- 5) массовая работа;
- б) общественно-полезный труд;
- 7) пополнение внебюджетного фонда;
- 8) работа во время ежегодного отпуска по производственной необходимости;
- 9) исполнение обязанностей сверх должностной инструкции.

7.19. Выплаты стимулирующего характера иным работникам учреждения устанавливаются директором учреждения по решению комиссии по определению размера выплат стимулирующего и компенсационного характера работ с учетом показателей эффективности и результативности их деятельности.

Показателями эффективности и результативности деятельности иных работников являются:

- 1) содержание деятельности;
- 2) повышение квалификации;
- 3) личные достижения;
- 4) массовая работа;
- 5) общественно-полезный труд;
- б) работа во время ежегодного отпуска по производственной необходимости;
- 7) исполнение обязанностей сверх должностной инструкции.

7.20. При отсутствии финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо при недостатке финансовых средств размер выплат пересматривается, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее минимального размера оплаты труда:

директору учреждения – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

заместителям директора учреждения, начальнику лагеря, заведующим структурными подразделениями, педагогическим и иным работникам учреждения – приказом директора учреждения.

Приложение 1 к Положению
об установлении системы
оплаты труда работников
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования «Центр детского
творчества» г. Оренбурга

РАЗМЕРЫ

тарифных ставок заработной платы работников учреждения

Размеры тарифных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются:

1. В соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ), должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

Квалификационные уровни	Должности (профессии), отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Руководители структурных подразделений*		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, сектором и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей	12 315
Педагогические работники*		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, старший вожатый	11 131
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, концертмейстер, тренер-преподаватель	11 131
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, методист, старший тренер-преподаватель, воспитатель	11 131
4 квалификационный уровень	Преподаватель	11 131
Учебно-вспомогательный персонал		
1 квалификационный уровень	Вожатый	9 236

*Ставка заработной платы установлена с учетом средств, направленных на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2. В соответствии с ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	9 236
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, художник	9 236
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	9 236
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	9 236
4 квалификационный уровень	Механик	9 236
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	9 236
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), юрист-консульт, специалист по кадрам, экономист	9 236
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	9 236
2 квалификационный уровень	Специалист по защите информации	9 236

3. В соответствии с ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, матрос-спасатель, оператор копировальных и множительных машин, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, ремонтник плоскостных спортивных сооружений	9 236
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	9 236

4. В соответствии с ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Среднее звено: аккомпаниатор	9 236
Ведущее звено: библиотекарь, звукооператор	9 236
Руководящий состав: режиссер (балетмейстер), звукорежиссер	9 236

5. В соответствии с ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня		
1 квалификационный уровень	Санитарка	9 236
Врачи и провизоры		
2 квалификационный уровень	Врач-специалист	9 236
Средний медицинский и фармацевтический персонал		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	9 236

6. В случае введения в штатное расписание организации должностей, не указанных в пунктах 1–5 настоящего приложения, но предусмотренных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», 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 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей и работников культуры, искусства и кинематографии», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей и фармацевтических работников» размеры тарифных ставок заработной платы определяются на основе отнесения должностей педагогических работников и работников учреждения к соответствующим ПКГ.

7. Размеры тарифных ставок заработной платы для работников, не отнесенных к ПКГ, указанным в пункте 1–5 настоящего приложения, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Тарифная ставка заработной платы, руб.
администратор баз данных	9 236
видеооператор	9 236
документовед	9 236
диспетчер образовательного учреждения	9 236
заведующий (библиотекой, медицинским пунктом)	12 070
закройщик	9 236
инженер (видеотехники, инженер-электрик)	9 236
инструктор по плаванию	10 468
инспектор отдела кадров	9 236
костюмер	9 236
кухонный работник	9 236
лаборант ЭВМ	9 236
машинист (по стирке, машинист - сцены)	9 236
механик	9 236
механик по обслуживанию звуковой техники	9 236
мойщик посуды	9 236
настройщик пианино и роялей	9 236
оператор видеозаписи	9 236
ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	9 236
плотник	9 236
повар	9 236
портной	9 236
рабочий по стирке и ремонту спецодежды	9 236
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 236
системный администратор	9 236
слесарь (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-инструментальщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	9 236
специалист по охране труда	9 236
специалист по гражданской обороне	9 236
специалист по информационным ресурсам	9 236
специалист в сфере закупок	9 236
техник (техник-электрик-наладчик электронного оборудования)	9 236
тьютор	9 236
художник	9 236
художественный руководитель	10 468
швея	9 236
электрик	9 236
электросварщик ручной сварки	9 236

8. В случае увеличения тарифных ставок заработной платы работников учреждения, лагеря на основании нормативных правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, Оренбургской области, органов местного самоуправления размер ставок заработной платы определяется в полных рублях.

Приложение 2
к положению
об установлении системы
оплаты труда работников
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования «Центр детского
творчества» г. Оренбурга

ПОРЯДОК

установления и применения повышающих коэффициентов

1. Повышающие коэффициенты устанавливаются педагогическим работникам учреждения, лагеря в следующем размере:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для применения повышающего коэффициента	Значение коэффициента
1	2	3	4
1.	Коэффициент уровня образования и педагогического стажа	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:	
		более 20 лет	0,3
		от 10 до 20 лет	0,25
		от 5 до 10 лет	0,2
		от 0 до 5 лет	0,15
		общее образование*, начальное профессиональное образование*, среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:	
		более 20 лет	0,25
		от 10 до 20 лет	0,2
		от 5 до 10 лет	0,15
от 0 до 5 лет	0,1		
2.	Коэффициент квалификации	квалификационные категории:	
		высшая	0,44
		первая	0,34
		молодой специалист**	0,34
3.	Коэффициент специфики работы	за работу с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении***	0,2

* при наличии квалификационной категории;

** к молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной

формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в организацию в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства в учреждение по специальности в год окончания военной службы;

*** конкретный перечень работников, имеющих право на применение коэффициента специфики работы определяется директором учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

2. Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам учреждения в следующем размере:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для применения повышающего коэффициента	Значение коэффициента	
			врач	медицинская сестра
1	2	3	4	5
1.	Коэффициент квалификации - Ккв (для ДООЛ)	квалификационная категория:		
		высшая	0,75	0,35
		первая	0,65	0,25
		вторая	0,55	0,15

3. Применение повышающих коэффициентов осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размера ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессионально-квалификационных групп, на величину повышающих коэффициентов.

4. При наличии у работника права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

5. Коэффициент уровня образования и педагогического стажа устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

Право на установление коэффициента уровня образования и педагогического стажа возникает у педагогических работников учреждения:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

6. Коэффициент квалификации педагогическим работникам учреждения при присвоении квалификационной категории устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

Коэффициент квалификации молодому специалисту устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

7. Коэффициент специфики работы учитывает специфику контингента обучающихся в учреждении (группе) и производится пропорционально нагрузке.

8. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.