

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профкома первичной

профсоюзной организации

работников МАУДО ДЭБЦ



И.М. Куликова

УТВЕРЖДЕНО

Директор МАУДО ДЭБЦ

Т.В. Даминава



Приказ №

7402 от 30.12.25

от 30

декабря 2025 г.

ПРИНЯТО

Общим собранием

Грудового коллектива

Протокол № 1

От «30» декабря 2025 г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический центр»

## 1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический центр» МАУДО ДЭБЦ (далее – МАУДО ДЭБЦ), определяет оплату труда руководящих, педагогических и иных работников (далее – работники).

1.2. Положение применяется для регулирования оплаты труда работников МАУДО ДЭБЦ (далее – Учреждение), подведомственного управлению образования администрации города Оренбурга.

1.3. Система оплаты труда работников МАУДО ДЭБЦ устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, принятыми 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 настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- мнения представительного органа работников;

- постановления администрации города Оренбурга от 21.08.2020 № 1260-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, и признании утратившим силу отдельных правовых актов Администрации города Оренбурга» (с изм. От 30.12.2025 №2809-п).

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя порядок определения размеров должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного характера (далее – выплаты компенсационного характера), доплаты и надбавки стимулирующего характера (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.6. В трудовом договоре с работником предусматриваются условия оплаты труда, установленные законодательством, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю

(в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.7. Размеры ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

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

1.9. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, локальными нормативными актами организаций в пределах фонда оплаты труда работников организаций с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказом руководителя организации – в отношении работников организации; приказом учредителя – в отношении руководителя организации.

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. 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.

В случае недостижения организацией показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», фактически поступившие средства от иной приносящей доход деятельности направляются на оплату труда работников организации в размере до 100 процентов от общей суммы.

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 раздельно 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. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения общего собрания (конференции) Работников.

1.17. 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.

1.18. Индексация заработной платы:

- работодатель индексирует должностные оклады работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексации не подлежат доплаты, надбавки, премии, другие компенсационные и стимулирующие выплаты, которые установлены в фиксированном размере;

- работодатель индексирует заработную плату ежегодно.

## **2. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя Учреждения**

2.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя 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.

Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников Учреждения, кроме заработной платы руководителя этой организации, его заместителей.

2.3. Размер должностного оклада руководителя организации рассчитывается по формуле:

$$D_0 = ЗП_{\text{ср}} \times (1 + K_{\text{упр}}), \text{ где:}$$

$D_o$  – должностной оклад;

$Z_{cp}$  – средняя заработная плата всех работников Учреждения, кроме заработной платы руководителя этой организации, его заместителей и внешних совместителей за предыдущий календарный год;

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

2.4. Коэффициент масштаба и уровня управления устанавливается распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга ежегодно по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация.

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

- количество обучающихся в Учреждении;
- количество работников в Учреждении;
- количество работников, имеющих квалификационную категорию;
- наличие у организации отдельно стоящего здания, в котором осуществляется образовательный процесс;
- наличие оборудованного и функционирующего концертного зала;
- 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 отдельно стоящих функционирующих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс;
- 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 (Вконтакте), 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 организации.

2.6. Для организаций, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт (реконструкция), сохраняется группа по оплате труда организации, определенная до начала ремонта (реконструкции).

2.7. Должностной оклад руководителей Учреждения, в зданиях которых

осуществляется капитальный ремонт, сохраняется на время проведения ремонта.

2.8. Размер должностного оклада руководителей во вновь созданных организациях устанавливается трудовым договором в размер должностного оклада руководителя организации с аналогичной численностью обучающихся либо производственной мощностью здания, но не более чем на один календарный год.

2.9. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга руководителю Учреждения может быть установлен повышающий персональный коэффициент к должностному окладу (за эффективность деятельности организации, 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 руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.

2.11. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10–40 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

2.12. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, 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:

- руководителю Учреждения – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;
- заместителю руководителя – приказом руководителя Учреждения.

### **3. Условия оплаты труда заведующего отделом и педагогических работников Учреждения**

3.1. Условия оплаты труда заведующего отделом Учреждения распространяются на лиц, занимающих должности, указанные в пункте 1 приложения к настоящему Положению и отнесенные к первому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008

№ 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Заработная плата заведующего отделами педагогических работников организаций состоит из ставки заработной платы, выплат за фактически выполненные объемы работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. 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 просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

3.5. Выплаты компенсационного характера заведующим отделом и педагогическим работникам организации устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заведующим отделом и педагогическим работникам организации устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

#### **4. Условия оплаты труда иных работников Учреждения**

4.1. Заработная плата иных работников Учреждения состоит из ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Выплаты компенсационного характера иным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера иным работникам организации устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

#### **5. Условия оплаты труда инвалидам**

5.1. Режим работы для инвалидов должен устанавливаться с учетом действующего законодательства (Согласно ст. 92 Трудового кодекса РФ):

- продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I и II групп, не должна превышать 35 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов указана в медицинском заключении.

5.2. Работающие инвалиды имеют право:

- на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году. Инвалид вправе подать работодателю письменное заявление, на основании которого работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам до 60 календарных дней в году (ст. 128 Трудового кодекса РФ);

- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.3. В трудовом договоре не допускается установление условий труда инвалидов, которые ухудшают положение инвалидов по сравнению с другими работниками, в том числе условий оплаты труда, условий о режиме рабочего времени и времени отдыха, о продолжительности ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие.

5.4. Особые условия труда могут устанавливаются для родителей, опекунов и попечителей детей-инвалидов или инвалидов с детства. Один из родителей ребенка-инвалида, его опекун или попечитель вправе подать заявление о предоставлении четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за ребенком-инвалидом. Такие выходные дни могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

5.5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников, имеющих детей-инвалидов, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями (ст. 259 Трудового кодекса РФ).

5.6. К работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлекаются только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья.

5.7. Инвалиды под роспись ознакамливаются со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.8. При организации труда инвалидов учитываются следующие факторы:

- возможно, сотрудник нуждается в работе с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой;

- возможно, сотрудник нуждается в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;

- возможно, сотрудник нуждается в работе не связанной с переходами.

5.9. Работодатель обеспечивает создание необходимых условий труда и режима работы в соответствии с действующим законодательством.

5.10. При трудоустройстве инвалидов обеспечивается соответствие требований характера и условий труда функциональным возможностям организма, квалификации, степени сохранности профессиональных навыков. 5.11. Конкретные меры по облегчению труда осуществляются работодателем на основании рекомендаций территориальных органов Роспотребнадзора и лечебно-профилактического учреждения.

## **6. Условия оплаты труда работников организаций при сменной работе**

6.1. Работникам организаций, работающим посменно, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

6.2. Продолжительность учетного периода устанавливается в один календарный год.

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

$$З_{пл} = (С_ч \times \Phi_ч) + В_к + В_{ст}, \text{ где:}$$

$З_{пл}$  – заработная плата работника Учреждения;

$С_ч$  – стоимость одного часа работы;

$\Phi_ч$  – фактическое количество часов, отработанное работником Учреждения в текущем месяце;

$В_к$  – выплаты компенсационного характера;

$В_{ст}$  – выплаты стимулирующего характера.

6.4. Стоимость одного часа работы работника Учреждения, работающего посменно, рассчитывается по формуле:

$$С_ч = Т : (Н/12), \text{ где:}$$

$С_ч$  – стоимость одного часа работы исходя из установленной нормы рабочего времени;

$Т$  – ставка заработной платы, установленная в размере согласно приложению к настоящему Положению;

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

12 – количество месяцев в календарном году.

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

Перерасчет заработной платы производится исходя из размера ставки заработной платы работника Учреждения.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации проведена специальная оценка условий труда, 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.

7.4. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации не проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, сохраняются в размере, установленном до введения настоящего Положения, но не превышающем 12 процентов. При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.

7.5. 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.

7.6. Выплата за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, устанавливается педагогическим работникам в размере 2 400 рублей за ставку с учетом фактического объема учебной нагрузки.

## **8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- молодому специалисту, осуществляющему педагогическую деятельность;
- за уровень образования и стаж педагогической работы;
- за наличие ученой степени, почетных званий;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

8.2. Стимулирующая выплата педагогическим работникам Учреждения за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливается при

присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии пропорционально нагрузке в размере:

- за высшую квалификационную категорию – 6 000 рублей за норму часов;
- за первую квалификационную категорию – 5 000 рублей за норму часов.

Стимулирующая выплата врачам (в детских оздоровительно-образовательных лагерях) за наличие первой, второй или высшей квалификационной категории устанавливается при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии пропорционально нагрузке в размере:

- за высшую квалификационную категорию – 6 000 рублей за норму часов;
- за первую квалификационную категорию – 5 000 рублей за норму часов;
- за вторую квалификационную категорию – 4 000 рублей за норму часов.

Стимулирующая выплата медицинской сестре (в детских оздоровительно-образовательных лагерях) за наличие первой, второй или высшей квалификационной категории устанавливается при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии пропорционально нагрузке в размере:

- за высшую квалификационную категорию – 4 000 рублей за норму часов;
- за первую квалификационную категорию – 3 000 рублей за норму часов;
- за вторую квалификационную категорию – 1 500 рублей за норму часов.

8.3. Стимулирующая выплата молодому специалисту, осуществляющему педагогическую деятельность, устанавливается пропорционально установленной педагогической нагрузке в размере 5 000 рублей за норму часов.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте не старше 35 лет, поступившее на работу в образовательную организацию не позднее одного года после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в документе государственного образца о соответствующем уровне образования).

В случае если выпускник после окончания обучения не имел возможности устроиться в образовательную организацию по причине его призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу), длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности, родов и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательную организацию в течение 3 месяцев по окончании службы, окончания периода нетрудоспособности и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

Статус молодого специалиста может быть однократно продлен работнику образовательной организации, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- длительного, более трех месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую образовательную организацию статус молодого специалиста за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории.

Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Стимулирующие выплаты заведующим структурными подразделениями и педагогическим работникам Учреждения за уровень образования и стаж педагогической работы устанавливаются за норму часов пропорционально установленной педагогической нагрузке:

Основание для стимулирующей выплаты педагогическим работникам за уровень образования и стаж педагогической работы	Размер выплаты за норму часов, руб.
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:	
более 20 лет	3 600
от 10 до 20 лет	2 900
от 0 до 10 лет	2 500
Общее образование <sup>1</sup> , начальное профессиональное образование <sup>2</sup> , среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:	
более 20 лет	2 900
от 10 до 20 лет	2 500
от 0 до 10 лет	2 000

<sup>1</sup> При наличии квалификационной категории.

<sup>2</sup> При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Стимулирующие выплаты за уровень образования и стаж педагогической работы устанавливаются на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

Право на установление стимулирующих выплат за уровень образования и стаж педагогической работы 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 организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

8.5. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, заведующим отделом, педагогическим работникам Учреждения 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 пропорционально установленной нагрузке в следующем размере за норму часов:

Ученая степень, почетное звание <sup>3</sup> , руб.		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
4 800	2 400	2 400

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.

При наступлении 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 работником сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ выплачиваются работникам Учреждения в соответствии с критериями, определенными локальными актами Учреждения.

8.7. К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы;

---

<sup>3</sup> При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается работникам Учреждения одновременно 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 (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

8.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников и производятся по решению руководителя организации.

8.9. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляются организацией 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.

8.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются начальником управления образования администрации города Оренбурга с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения.

Показателями эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения являются:

1) выполнение показателей муниципального задания;

2) оценка качества финансового менеджмента;

3) оценка эффективности управления персоналом;

4) оценка исполнительской дисциплины.

8.11. Премия по итогам работы руководителю Учреждения выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с руководителем Учреждения.

8.12. При премировании руководителя Учреждения необходимо использовать показатели эффективности деятельности организаций, которые должны характеризовать:

1) основную деятельность организации, заключающуюся в:

- выполнении муниципального задания;

- обеспечении комплексной безопасности Учреждения;
- осуществлении инновационной деятельности;
- обеспечении информационной открытости Учреждения;
- реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
- реализации дополнительных платных (в том числе образовательных) услуг;
- обеспечении реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;
- соответствии деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования;
- состоянии материально-технической базы Учреждения;

2) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину организации, касающиеся:

- своевременности представления отчетов о результатах деятельности Учреждения;
- целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
- снижения (отсутствия) необоснованной кредиторской задолженности;
- целевого и эффективного использования внебюджетных средств;
- оценки качества финансового менеджмента;
- доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой» по экономической деятельности;

3) деятельность Учреждения, направленную на работу с персоналом, в отношении:

- оценки эффективности управления персоналом;
- оценки исполнительской дисциплины;
- укомплектованности организации работниками основного персонала;
- соблюдения сроков повышения квалификации работников Учреждения;
- реализации мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- кадрового обеспечения.

8.13. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждений 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;

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

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

8.14. Решение об установлении руководителю Учреждения единовременной премии за выполнение особо важных заданий принимается начальником управления образования администрации города Оренбурга.

8.15. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, локальными нормативными актами организаций в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказом руководителя Учреждения.

Приложение 1 к  
положению  
об установлении системы оплаты  
труда работников муниципального  
автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Детский эколого-биологический  
центр»

**РАЗМЕРЫ**

**Тарифных ставок заработной платы работников Учреждения**

Размеры тарифных ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются:

1. На основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Должности (профессии), отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
Руководители структурных подразделений <sup>4</sup>		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: отделом, секцией, отделением <sup>5</sup>	30 000
«Педагогические работники» <sup>5</sup>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, старший вожатый	18900
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, концертмейстер, тренер-преподаватель	18 900
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, методист, старший тренер-преподаватель, воспитатель	18 900
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	18 900
«Учебно-вспомогательный персонал» первого уровня		
1 квалификационный уровень	Вожатый	11 235

2. На основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008

<sup>4</sup> Ставка заработной платы работников установлена с учетом средств, направленных на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

<sup>5</sup> За исключением начальника детского оздоровительно-образовательного лагеря.

№ 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь-машинистка, архивариус, машинистка, секретарь, агент по снабжению, счетовод	11 235
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, техник-программист, лаборант, художник, администратор, секретарь руководителя	11 235
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	11 235
4 квалификационный уровень	Механик	11 235
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской, начальник гаража	11 235
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, инженер, экономист, юрисконсульт	11 235
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	11 235
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	11 235
2 квалификационный уровень	Специалист по защите информации	11 235

3. На основе отнесения их квалификационных уровней в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кастелянша, гардеробщик, кладовщик, матрос-спасатель, оператор копировальных и множительных машин, уборщик производственных помещений, курьер	11 235
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		

1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	11 235
----------------------------	--	--------

4. На основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня		
1 квалификационный уровень	Санитарка	11 235
Врачи и провизоры		
2 квалификационный уровень	Врач-специалист	17 064
Средний медицинский и фармацевтический персонал		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	11 235

5. В соответствии с ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должность	Ставка заработной платы, руб.
Среднее звено: аккомпаниатор	11 235
Ведущее звено: библиотекарь, звукооператор	11 235
Руководящий состав: режиссер (балетмейстер), звукорежиссер	11 235

6. В соответствии с ПКГ должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	Ставка заработной платы, руб.
Костюмер	11 235
Машинист сцены	11 235
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	

1 квалификационный уровень	Оператор видеозаписи 3-5 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	11 235
----------------------------	---	--------

7. В соответствии с ПКГ должностей работников телевидения (радиовещания), утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)»:

Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня		Ставка заработной платы, руб.
3 квалификационный уровень	Видеооператор	11 235
Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня		11 235
1 квалификационный уровень	Художественный руководитель	17 064

8. В случае введения в штатное расписание организации должностей, не указанных в пунктах 1–7 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 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», 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 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)», размеры ставок заработной платы определяются на основе отнесения должностей педагогических работников и работников организации к соответствующим ПКГ.

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

Должность	Ставка заработной платы, руб.
Администратор баз данных	11 235

Газосварщик	11 235
Главный инженер	11 235
Диспетчер образовательного учреждения	10 403
Заведующий библиотекой	14 118
Закройщик	11 235
Инженер (видеотехники, инженер-электрик, по ремонту)	11 235
Инструктор по плаванию	17 064
Инспектор отдела кадров	11 235
Кухонный работник	11 235
Мастер по ремонту швейных машинок	11 235
Машинист (по стирке)	11 235
Механик (по обслуживанию звуковой техники)	11 235
Мойщик посуды	11 235
Осветитель сцены	11 235
Ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	11 235
Плотник	11 235
Повар	11 235
Портной	11 235
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	11 235
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 235
Системный администратор	11 235
Слесарь (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	11 235
Специалист по охране труда	11 235
Специалист по гражданской обороне	11 235
Специалист по информационным ресурсам	11 235
Специалист в сфере закупок	11 235
Столяр	11 235
Техник (техник-электрик-наладчик электронного оборудования)	11 235
Токарь	11 235
Швея	11 235
Шлифовщик	11 235
Электрик	11 235
Электросварщик ручной сварки	11 235

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