

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя
профкома первичной
профессиональной организации
работников МАУДО ДЭБЦ
Н.В. Селина

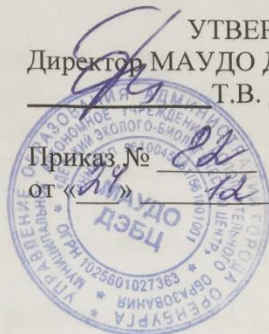


ПРИНЯТО

Педагогическим советом
Протокол № 29
от «25» 12 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУДО ДЭБЦ
Т.В. Даминова



Приказ № 22
от «14» 12 2024 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 коллективным договором, 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:

- 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.

1.5. 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).

1.6. 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.

1.7. Размеры тарифных ставок заработной платы работников организаций устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.8. 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.

1.9. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, локальными нормативными актами

Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказом директора Учреждения.

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 организации, 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. 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.

1.13. Зарплата 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.

1.14. 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.

1.15. 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.

1.16. 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.

1.17. 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.

1.18. 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.

1.19. 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. Зарплата 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.

2.3. Размер должностного оклада руководителя 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 руководителя, заместителя руководителя Учреждения, и внешних совместителей.

2.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

$$D_o = 3P_{cp} \times (1 + K_{упр} + K_ч), \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад;

$3P_{cp}$ – средняя заработная плата всех работников Учреждения, кроме заработной платы руководителя 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 работников в Учреждении;
- 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 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.

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

2.8. Должностной оклад руководителей Учреждения, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт, сохраняется на время проведения ремонта.

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 Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы 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 Учреждения.

2.12. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя Учреждения, 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. Заработная плата заведующего отделом 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 заведующему отделом и педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера заведующему структурным подразделением 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 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 устанавливаться 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 организации при сменной работе

6.1. Работникам Учреждения, 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:

$$Z_{пл} = (C_ч \times \Phi_ч) + B_k + B_{ст}, \text{ где: } Z_{пл} - \text{заработная плата работника}$$

организации;

$C_ч$ – стоимость одного часа работы;

$\Phi_ч$ – фактическое количество часов, отработанное работником

Учреждения в текущем месяце;

B_k – выплаты компенсационного характера; $B_{ст}$ – выплаты стимулирующего характера.

6.4. 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;

T – 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.

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 действующим законодательством.

Перерасчет заработной платы производится исходя из размера тарифной 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 Учреждении 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 Учреждении 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. Выплаты 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. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Порядок и условия Установления выплат стимулирующего характера

8.1. 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 Учреждении;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты;

иные:

- выплаты за сохранность контингента;
- выплаты за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;
- выплаты за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения;
- выплаты за участие педагогического работника в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- выплаты за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у детей;
- выплаты за использование информационно-коммуникационных технологий;
- выплаты за результаты государственной аккредитации учреждения;
- выплаты за развитие материально-технической базы учреждения;
- выплаты за результаты готовности Учреждения к новому учебному году;

- выплаты за наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

8.2. 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.

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

1) руководителю Учреждения к должностному окладу без учета коэффициента масштаба и уровня управления и коэффициента численности обучающихся;

2) заместителю руководителя Учреждения, заведующему отделом и педагогическим работникам организации к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

8.4. 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.

8.5. 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 течении которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.6. К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы;

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

8.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

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

8.10. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется 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.

8.11. 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.

8.12. 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 организации.

8.13. Показатели эффективности деятельности Учреждения, используемые при премировании руководителя 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 воспитанников;
- соблюдение сроков повышения квалификации работников Учреждения.

8.14. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям 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 организации;

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

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

8.16. 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:

- руководителю Учреждения – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;
- заместителю руководителя, заведующему отделом, педагогическим и иным работникам Учреждения – 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. В соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденными 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	11 740
Педагогические работники*		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, старший вожатый	10 611
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, концертмейстер, тренер-преподаватель	10 611
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, методист, старший тренер-преподаватель, воспитатель	10 611
4 квалификационный уровень	Преподаватель	10 611
Учебно-вспомогательный персонал		
1 квалификационный уровень	Вожатый	8 805

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Общепромышленные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, агент по снабжению, счетовод	8 805
Общепромышленные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, художник	8 805
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	8 805
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	8 805
4 квалификационный уровень	Механик	8 805
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	8 805
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), юристконсульт, специалист по кадрам, экономист	8 805
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	8 805
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	8 805
2 квалификационный уровень	Специалист по защите информации	8 805

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

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня		

1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, матрос-спасатель, оператор копировальных и множительных машин, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, дезинфектор, ремонтник	8 805
	Плоскостных спортивных сооружений	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	8 805

4. В соответствии с ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными 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	8 805
Ведущее звено: библиотекарь, звукооператор	8 805
Руководящий состав: режиссер (балетмейстер), звукорежиссер	8 805

5. В соответствии с ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденными 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	8 805
Средний медицинский и фармацевтический персонал		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8 805
Врачи и провизоры		
2 квалификационный уровень	Врач-специалист	8 805

6. В случае введения в штатное расписание Учреждения 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от

29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», размеры тарифных ставок заработной платы определяются на основе отнесения должностей педагогических работников и работников Учреждении 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.
Аппаратчик химводоочистки	8 805
Администратор баз данных	8 805
видеооператор	8 805
газосварщик	8 805
Главный инженер	8 805
документовед	8 805
Диспетчер образовательного учреждения	8 805
Заведующий (библиотекой, медицинским пунктом)	11 506
закройщик	8 805
Заточник деревообрабатывающего инструмента	8 805
Инженер (видеотехники, инженер-электрик)	8 805
Инструктор по плаванию	9 979
Инспектор отдела кадров	8 805
костюмер	8 805
Кухонный работник	8 805
Лаборант ЭВМ	8 805
Машинист (по стирке, машинист сцены)	8 805
механик	8 805
Механик по обслуживанию звуковой техники	8 805
Мойщик посуды	8 805
Настройщик пианино и роялей	8 805
Начальник гаража	8 805
Осветитель сцены	8 805
Оператор видеозаписи	8 805
Ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	8 805
Плотник	8 805
Повар	8 805
Портной	8 805
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	8 805
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 805
Системный администратор	8 805

Слесарь (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-инструментальщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	8 805
Специалист по охране труда	8 805
Специалист по гражданской обороне	8 805
Специалист по информационным ресурсам	8 805
Специалист в сфере закупок	8 805
Столяр	8 805
Техник (техник-электрик-наладчик электронного оборудования)	8 805
Тьютор	8 805
токарь	8 805
художник	8 805
Художественный руководитель	9 979
швея	8 805
шлифовщик	8 805
электрик	8 805
Электросварщик ручной сварки	8 805

8. В случае увеличения тарифных ставок заработной платы работников Учреждения, ДООЛ 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
«Детский эколого-биологический
центр»

ПОРЯДОК

Установления и применения повышающих коэффициентов

1. Повышающие коэффициенты устанавливаются педагогическим работникам Учреждения, ДООЛ 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 образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы;

***) конкретный перечень работников, имеющих право на применение коэффициента специфики работы, определяется руководителем 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 организации, 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.