

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» г. Оренбурга
(МАУДО ЦДТ г. Оренбурга)

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
работников МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга Оренбургской
областной общественной
организации Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ



_____/О.А. Абсаттарова

09.10.25

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга
от 01.09.2025 N 543

ПОЛОЖЕНИЕ

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

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. 25.06.2025 №1276-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Оренбурга от 21.08.2020 № 1260-п»).

1.3. 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 №10-пр;

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 учреждения.

1.4. 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).

1.5. 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 за ставку заработной платы за календарный месяц), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Размеры ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

1.7. 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.

1.8. 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 - директор) учреждения – в отношении работников учреждения; приказом учредителя – в отношении 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. 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.

1.12. 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 учреждением 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.

1.13. 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.

1.14. 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. Условия оплаты труда руководящих работников учреждения

2.1. Условия оплаты труда руководящих работников распространяются на директора, заместителей директора учреждения, начальника детского оздоровительно-образовательного лагеря.

2.2. Заработная плата руководящих работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. 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.

2.4. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается ежегодно на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы директора, его заместителей, начальника детского оздоровительно-образовательного лагеря и внешних совместителей.

2.5. Размер должностного оклада директора учреждения рассчитывается по формуле:

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

D_o – должностной оклад;

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

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

2.6. 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 отнесено учреждение.

2.7. 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 учреждения:

- количество обучающихся и отдыхающих в учреждении;
- количество работников в учреждении;
- количество работников, имеющих квалификационную категорию;
- наличие у учреждения отдельно стоящего здания, в котором осуществляется образовательный процесс;
- наличие оборудованного и функционирующего концертного зала;
- иные показатели, характеризующие деятельность учреждения.

2.8. Для учреждения, в здании которого осуществляется капитальный ремонт (реконструкция), сохраняется группа по оплате труда учреждения, определенная до начала ремонта (реконструкции).

2.9. Размер должностного оклада директора учреждения, в здании которого осуществляется капитальный ремонт (реконструкция), сохраняется на время проведения капитального ремонта (реконструкции).

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

детского оздоровительно-образовательного лагеря) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.

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

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

2.13. Выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора учреждения, начальнику детского оздоровительно-образовательного 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 детского оздоровительно-образовательного лагеря – приказом директора учреждения.

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

3.1. Условия оплаты труда заведующих структурными подразделениями 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», за исключением начальника детского оздоровительно-образовательного лагеря.

Условия оплаты труда начальника детского оздоровительно-образовательного лагеря определяются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

3.2. Заработная плата заведующих структурными подразделениями и педагогических работников учреждения 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 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».

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера заведующим структурными подразделениями и педагогическим работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения 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 директора учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера иным работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения 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:

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

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

$C_{\text{ч}}$ – стоимость одного часа работы;
 $\Phi_{\text{ч}}$ – фактическое количество часов, отработанное работником учреждения в текущем месяце;

$V_{\text{к}}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{ст}}$ – выплаты стимулирующего характера.

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

$$C_{\text{ч}} = T : (H/12), \text{ где:}$$

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

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

H – 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 в соответствии с законодательством.

Перерасчет заработной платы производится исходя из размера 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. На момент введения настоящего Положения в учреждении проведена специальная оценка условий труда, и 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.

6.5. 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.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. 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.

7.2. 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 детском оздоровительно-образовательном лагере) 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 детском оздоровительно-образовательном лагере) 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.

7.3. 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 учреждение 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 образовательное учреждение 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 трех месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности, родов и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательное учреждение в течение трех месяцев по окончании службы, окончания периода нетрудоспособности и не позднее трех месяцев после достижения ребенком возраста 3-х 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 учреждения, но не более чем на три 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 трех лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одного образовательного учреждения и поступления на работу в другое образовательное учреждение 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.

7.4. 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 за уровень образования и стаж педагогической работы	Размер выплаты в 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 (при наличии квалификационной категории), начальное профессиональное образование (при условии соответствия направления профессиональной подготовки профилю педагогической деятельности или дополнительным общеразвивающим программам, реализуемым учреждением), среднее профессиональное образование:	
более 20 лет	2 900
от 10 до 20 лет	2 500
от 0 до 10 лет	2 000

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

Право на установление стимулирующих выплат за уровень образования и стаж педагогической работы возникает:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления 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.

7.5. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются директору, заместителям директора, начальнику детского оздоровительно-образовательного лагеря, заведующим структурными подразделениями, 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*		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
4 800	2 400	2 400

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

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 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. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ выплачиваются работникам учреждения в соответствии с критериями, определенными локальным актом учреждения.

7.7. К премиальным выплатам относятся:

премия по итогам работы;

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

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников и производятся по решению директора учреждения.

7.9. 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.

7.10. 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.

7.11. 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.

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

1) показатели, характеризующие основную деятельность учреждения:

выполнение муниципального задания;

обеспечение комплексной безопасности учреждения;

осуществление инновационной деятельности;

обеспечение информационной открытости учреждения;

реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;

реализация дополнительных платных (в том числе образовательных)

услуг;

обеспечение реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;

соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования;

состояние материально-технической базы учреждения;

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;

доведение 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 управления персоналом;

оценка исполнительской дисциплины;

укомплектованность учреждения работниками основного персонала;

соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;

реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;

кадровое обеспечение.

7.13. 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;

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.

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

7.15. 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 директора учреждения.

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

РАЗМЕРЫ ставок заработной платы работников учреждения

Размеры 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*		
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: отделом, секцией	25 000
Педагогические работники*		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, старший вожатый	15 800
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, концертмейстер	15 800
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, методист, воспитатель	15 800
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	15 800
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
1 квалификационный уровень	Вожатый	10 403

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

2. На основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, архивариус, секретарь	10 403
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Техник-программист, лаборант, художник, администратор	10 403
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	10 403
4 квалификационный уровень	Механик	10 403
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	10 403
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, инженер, экономист, юристконсульт	10 403
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	10 403
2 квалификационный уровень	Специалист по защите информации	10 403

3. На основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кастелянша, гардеробщик, кладовщик, матрос-спасатель, оператор копировальных и множительных машин, курьер	10 403
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	10 403

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	10 403
Врачи и провизоры		
2 квалификационный уровень	Врач-специалист	15 800
Средний медицинский и фармацевтический персонал		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	10 403

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	10 403
Ведущее звено: библиотекарь, звукооператор	10 403
Руководящий состав: режиссер (балетмейстер), звукорежиссер	10 403

6. В соответствии с ПКГ должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденными 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		10 403
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня		
1 квалификационный уровень	Оператор видеозаписи 3-5 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	10 403

7. В соответствии с ПКГ должностей работников телевидения (радиовещания), утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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	10 403
Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Художественный руководитель	15 800

8. В случае введения в штатное расписание учреждения 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 учреждения 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	10 403
Диспетчер образовательного учреждения	10 403
Заведующий библиотекой	13 072
Закройщик	10 403
Инженер (видеотехники, инженер-электрик, по ремонту)	10 403
Инструктор по плаванию	15 800
Инспектор отдела кадров	10 403
Кухонный работник	10 403
Мастер по ремонту швейных машин	10 403
Машинист (по стирке)	10 403

Механик по обслуживанию звуковой техники	10 403
Мойщик посуды	10 403
Ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	10 403
Плотник	10 403
Повар	10 403
Портной	10 403
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	10 403
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 403
Системный администратор	10 403
Слесарь (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	10 403
Специалист по охране труда	10 403
Специалист по гражданской обороне	10 403
Специалист по информационным ресурсам	10 403
Специалист в сфере закупок	10 403
Техник (техник-электрик-наладчик электронного оборудования)	10 403
Швея	10 403
Электрик	10 403
Электросварщик ручной сварки	10 403

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