

Постановление администрации города Оренбурга от 21 августа 2020 г. N 1260-п "Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, и признании утратившими силу отдельных правовых актов Администрации города Оренбурга" (с изменениями и дополнениями)

С изменениями и дополнениями от:

18 ноября, 27 декабря 2022 г., 30 июня, 6 октября, 15 декабря 2023 г.

В соответствии со [статьями 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с [Федеральным законом](#) от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", с [пунктом 13 части 1 статьи 16](#), со [статьей 53](#) Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", с [пунктом 16 части 2 статьи 8](#), [пунктом 4 части 1 статьи 33](#), [пунктом 2 части 8 статьи 35](#) Устава муниципального образования "город Оренбург", принятого [решением](#) Оренбургского городского Совета от 28.04.2015 N 1015, [постановлением](#) администрации города Оренбурга от 26.09.2016 N 2984-п "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Оренбурга":

1. Утвердить положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, согласно [приложению](#).

2. Руководителям муниципальных организаций дополнительного образования детей города Оренбурга организовать и принять личное участие в работе по информированию работников организаций об изменении системы оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Признать утратившими силу постановления Администрации города Оренбурга:

1) от [17.03.2015 N 574-п](#) "Об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга";

2) от [14.04.2016 N 1030-п](#) "О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 17.03.2015 N 574-п";

3) от [11.08.2016 N 2473-п](#) "О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 17.03.2015 N 574-п";

4) от [30.12.2016 N 4217-п](#) "О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 17.03.2015 N 574-п".

4. Настоящее постановление вступает в силу после его [официального опубликования](#) в газете "Вечерний Оренбург", но не ранее 01.09.2020, и подлежит размещению на [официальном Интернет-портале](#) города Оренбурга.

5. Настоящее постановление подлежит передаче в уполномоченный орган исполнительной власти Оренбургской области по ведению областного регистра муниципальных нормативных правовых актов.

6. Поручить организацию исполнения настоящего постановления заместителю Главы города Оренбурга по социальным вопросам.

Глава города Оренбурга

В.А. Ильиных

Приложение
к постановлению
Администрации города Оренбурга
от 21.08.2020 N 1260-п

**Положение
об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций
дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования
администрации города Оренбурга**

С изменениями и дополнениями от:

18 ноября, 27 декабря 2022 г., 30 июня, 6 октября, 15 декабря 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга (далее - Положение), определяет оплату труда руководящих, педагогических и иных работников (далее - работники) муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга (далее - организации).

1.2. Положение применяется для регулирования оплаты труда работников следующих организаций:

муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга (далее - МОДОД);

детских оздоровительно-образовательных лагерей, являющихся структурными подразделениями МОДОД (далее - ДООЛ).

1.3. Система оплаты труда работников организаций 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 организаций 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 организаций 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 организаций в пределах фонда оплаты труда работников организаций с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказом руководителя организаций.

1.10. Фонд оплаты труда работников организаций 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 организации утверждается руководителем организации 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 организаций (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 70 процентов.

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

1.14. На оплату труда работников организаций 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.

1.15. Оплата труда работников организаций, 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.

1.16. 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.

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

2. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера МОДОД, руководителя ДООЛ

2.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера

МОДОД, руководителя ДООЛ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.3. Размер должностного оклада руководителя МОДОД 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 организации, кроме заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера МОДОД, руководителя ДООЛ и внешних совместителей.

2.4. Размер должностного оклада руководителя МОДОД рассчитывается по формуле:

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

D_o - должностной оклад;

$3П_{cp}$ - средняя заработная плата всех работников МОДОД, ДООЛ, кроме заработной платы руководителя МОДОД, его заместителей, главного бухгалтера 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 отнесена МОДОД. Предельный размер коэффициента масштаба и уровня управления установлен в размере 6, коэффициента численности обучающихся установлен в размере 0,1.

Информация об изменениях:

Пункт 2.6 изменен с 6 июля 2023 г. - [Постановление администрации города Оренбурга от 30 июня 2023 г. N 1150-п](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

2.6. Группа по оплате труда МОДОД 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 МОДОД;

количество отдыхающих в ДООЛ;

количество работников в МОДОД, ДООЛ;

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;

наличие функционирующей библиотеки;

наличие оборудованного и функционирующего концертного зала;

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

наличие ресурсов, обеспечивающих информационную открытость деятельности МОДОД: официальный сайт, количество персональных страниц педагогов в сети Интернет, 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 МОДОД, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на 2 календарных года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых МОДОД устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей сроком не более чем на 2 календарных года.

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

Должностной оклад руководителей вновь создаваемых МОДОД на период проведения ремонтных работ в зданиях этих МОДОД устанавливается трудовым договором в размере, не превышающем размер должностного оклада руководителя МОДОД, отнесенного к аналогичной группе оплаты труда. После ввода в эксплуатацию здания МОДОД и утверждения штатного расписания должностной оклад руководителя этой МОДОД устанавливается в соответствии с [пунктами 2.1 - 2.7](#) настоящего Положения.

2.9. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга руководителю МОДОД 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 МОДОД.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МОДОД, 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 и главного бухгалтера МОДОД, руководителя ДООЛ) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.

2.11. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера МОДОД, руководителя ДООЛ устанавливается на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя этой МОДОД.

2.12. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру МОДОД, руководителю ДООЛ устанавливаются в соответствии с [разделом 6](#) настоящего Положения.

2.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру МОДОД, руководителю ДООЛ 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 МОДОД - распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру МОДОД, руководителю ДООЛ - приказом руководителя МОДОД.

3. Условия оплаты труда заведующего структурным подразделением и педагогических работников организаций

3.1. Заработная плата заведующих структурными подразделениями и педагогических работников организаций 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 N 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. В детско-юношеских спортивных школах заработная плата тренеров-преподавателей (включая старших) рассчитывается на основании правового акта работодателя за установленную нагрузку пропорционально норме часов или в процентах от тарифной ставки исходя из фактического ежемесячного количества занимающихся на этапах спортивной подготовки в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер процентов от тарифной ставки за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки:

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Рекомендуемый размер процентов от тарифной ставки за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки группы видов* спорта		
		I	II	III
		Спортивно-оздоровительный этап	Весь период	2,2
Этап начальной подготовки	1 год обучения	3	3	3
	свыше 1 года обучения	6	5	4
Тренировочный этап	1-2 года обучения	9	8	7
	свыше 2 лет обучения	13	11	10
Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	24	21	18
	свыше года	35	30	25

*) виды спорта по группам рекомендуется распределять в следующем порядке:

к I группе спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

к II группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

3.4. Порядок установления и применения повышающих коэффициентов педагогическим работникам организации за уровень образования и педагогический стаж, за квалификацию, за специфику работы устанавливается в соответствии с [приложением 2](#) к настоящему Положению.

Заведующим структурных подразделений устанавливается персональный повышающий коэффициент с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах фонда оплаты труда МОДОД.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается приказом руководителя МОДОД и является его правом, а не обязанностью.

Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента - до 0,5.

3.5. Выплаты компенсационного характера заведующему структурным подразделением и педагогическим работникам организации устанавливаются в соответствии с [разделом 6](#) настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему структурным подразделением и педагогическим работникам организации устанавливаются в соответствии с [разделом 7](#) настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда иных работников организаций

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

4.2. Выплаты компенсационного характера иным работникам организации устанавливаются в соответствии с [разделом 6](#) настоящего Положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера иным работникам организации устанавливаются в соответствии с [разделом 7](#) настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда работников организации при сменной работе

5.1. Работникам организации, 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:

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

$З_{пл}$ - заработная плата работника организации;

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

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

$В_{к}$ - выплаты компенсационного характера;

$В_{ст}$ - выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Т - тарифная ставка заработной платы, установленная в размере согласно [приложению 1](#) к настоящему Положению;

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

12 - количество месяцев в календарном году.

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

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

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 организации, 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. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда.

6.4. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации не проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам организаций, 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.

6.5. 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. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

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

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

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

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

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

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

2) заместителю руководителя МОДОД, руководителя ДООЛ, заведующему структурным подразделением и педагогическим работникам организации к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

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

7.6. К премиальным выплатам относятся:

премия по итогам работы;

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

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

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

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

7.10. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляются 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.

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

Показателями эффективности и результативности деятельности руководителя организации являются:

- 1) выполнение показателей муниципального задания;
- 2) оценка качества финансового менеджмента;
- 3) оценка эффективности управления персоналом;
- 4) оценка исполнительской дисциплины.

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

7.13. Показатели эффективности деятельности МОДОД, используемые при премировании руководителя МОДОД:

- 1) показатели основной деятельности МОДОД:
 - выполнение муниципального задания;
 - обеспечение комплексной безопасности пребывания обучающихся и работников организации;
 - осуществление инновационной деятельности;
 - обеспечение информационной открытости деятельности МОДОД;
 - реализация дополнительных платных (в том числе образовательных) услуг;
 - обеспечение реализации "дорожной карты" по экономической деятельности;
 - сохранность контингента обучающихся;
 - соответствие деятельности организации нормам и требованиям действующего законодательства;
 - состояние материально-технической базы МОДОД;
 - реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;
 - реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- 2) показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность и исполнительную дисциплину МОДОД:
 - своевременность представления отчетов о результатах деятельности МОДОД;
 - 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 организации, направленные на работу с персоналом:
оценка эффективности работы с персоналом организации;
укомплектованность организации работниками;
отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и жалоб от родителей воспитанников;
соблюдение сроков повышения квалификации работников организации.

7.14. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям МОДОД 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 МОДОД.

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

7.16. 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 МОДОД - распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру МОДОД, руководителю ДООЛ, заведующему структурным подразделением, педагогическим и иным работникам организации - приказом руководителя МОДОД.

Информация об изменениях:

Приложение 1 изменено с 1 января 2024 г. - [Постановление администрации города Оренбурга от 15 декабря 2023 г. N 2127-п](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

**Приложение 1
к [положению](#) об установлении
системы оплаты труда
работников муниципальных
организаций дополнительного
образования детей, подведомственных
управлению образования
администрации города Оренбурга
(с изменениями от 18 ноября,
27 декабря 2022 г., 6 октября,
15 декабря 2023 г.)**

Размеры тарифных ставок заработной платы работников организаций Размеры тарифных

ставок заработной платы работников организаций 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 N 216н:

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

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

2. В соответствии с **ПКГ** общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 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	9 236
Общепромышленные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, художник	9 236
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	9 236

уровень		
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	9 236
4 квалификационный уровень	Механик	9 236
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	9 236
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), юрисконсульт, специалист по кадрам, экономист	9 236
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	9 236
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	9 236
2 квалификационный уровень	Специалист по защите информации	9 236

3. В соответствии с [ПКГ](#) общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденными [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н:

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

4. В соответствии с [ПКГ](#) должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570:

Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Среднее звено: аккомпаниатор	9 236

Ведущее звено: библиотекарь, звукооператор	9 236
Руководящий состав: режиссер (балетмейстер), звукорежиссер	9 236

5. В соответствии с ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526:

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

6. В случае введения в штатное расписание организации должностей, не указанных в пунктах 1-5 настоящего приложения, но предусмотренных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 06.08.2007 N 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 организации 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	9 236
Администратор баз данных	9 236
Видеооператор	9 236
Газосварщик	9 236
Главный инженер	9 236
Документовед	9 236
Диспетчер образовательного учреждения	9 236

Заведующий (библиотекой, медицинским пунктом)	12 070
Закройщик	9 236
Заточник деревообрабатывающего инструмента	9 236
Инженер (видеотехники, инженер-электрик)	9 236
Инструктор по плаванию	10 468
Инспектор отдела кадров	9 236
Костюмер	9 236
Кухонный работник	9 236
Лаборант ЭВМ	9 236
Машинист (по стирке, машинист сцены)	9 236
Механик	9 236
Механик по обслуживанию звуковой техники	9 236
Мойщик посуды	9 236
Настройщик пианино и роялей	9 236
Начальник гаража	9 236
Осветитель сцены	9 236
Оператор видеозаписи	9 236
Ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	9 236
Плотник	9 236
Повар	9 236
Портной	9 236
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	9 236
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 236
Системный администратор	9 236
Слесарь (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-инструментальщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	9 236
Специалист по охране труда	9 236
Специалист по гражданской обороне	9 236
Специалист по информационным ресурсам	9 236
Специалист в сфере закупок	9 236
Столяр	9 236
Техник (техник-электрик-наладчик электронного оборудования)	9 236
Тьютор	9 236
Токарь	9 236
Художник	9 236
Художественный руководитель	10 468
Швея	9 236
Шлифовщик	9 236
Электрик	9 236
Электросварщик ручной сварки	9 236

8. В случае увеличения тарифных ставок заработной платы работников МОДОД, 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 муниципальных
организаций дополнительного
образования детей, подведомственных
управлению образования
администрации города Оренбурга**

**Порядок
установления и применения повышающих коэффициентов**

1. Повышающие коэффициенты устанавливаются педагогическим работникам МОДОД, ДООЛ в следующем размере:

N 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 организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

2. Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам организации в следующем размере:

N 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 организации:

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 организации 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 организации (группе) и производится пропорционально нагрузке.

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