**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ ГОРОДА ОРЕНБУРГА (с изменениями на: 30.12.2016)**

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ОРЕНБУРГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 марта 2015 года N 574-п

Об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга

(в редакции Постановлений администрации города Оренбурга [от 14.04.2016 N 1030-п](http://docs.cntd.ru/document/439068297), [от 11.08.2016 N 2473-п](http://docs.cntd.ru/document/432998868), [от 30.12.2016 N 4217-п](http://docs.cntd.ru/document/445075840)) 

На основании статьи 144 [Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2011 N 197-ФЗ](http://docs.cntd.ru/document/901807664), статей 16, 53 [Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/901876063), руководствуясь статьями 9, 32, 34, 56 Устава города Оренбурга:  
  
1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга согласно приложению N 1.  
  
2. Установить размеры ставок заработной платы работникам муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга в размере согласно приложению N 2.  
  
3. Руководителям муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга организовать и принять личное участие в работе по информированию всех работников организаций об изменении системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.  
  
4. Признать утратившими силу:  
  
1) постановление администрации города Оренбурга от 15.06.2011 N 3968-п "Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей и других учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Оренбурга";  
  
2) постановление администрации города Оренбурга от 19.07.2011 N 4916-п "О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 15.06.2011 N 3968-п";  
  
3) постановление администрации города Оренбурга от 27.06.2012 N 1504-п "О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 15.06.2011 N 3968-п";  
  
4) постановление администрации города Оренбурга от 19.02.2013 N 323-п "О внесении изменения в постановление администрации города Оренбурга от 15.06.2011 N 3968-п";  
  
5) постановление администрации города Оренбурга от 27.05.2013 N 1103-п "О внесении изменения в постановление администрации города Оренбурга от 15.06.2011 N 3968-п";  
  
6) постановление администрации города Оренбурга от 31.10.2013 N 2923-п "О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 15.06.2011 N 3968-п";  
  
7) постановление администрации города Оренбурга от 11.03.2014 N 433-п "О внесении изменения в постановление администрации города Оренбурга от 15.06.2011 N 3968-п".  
  
5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете "Вечерний Оренбург" и размещению на официальном сайте администрации города Оренбурга.  
  
6. Настоящее постановление подлежит передаче в уполномоченный орган исполнительной власти Оренбургской области для включения в областной регистр муниципальных нормативных правовых актов.  
  
7. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в газете "Вечерний Оренбург" и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2015.  
  
8. Поручить организацию исполнения настоящего постановления заместителю главы администрации города Оренбурга по социальным вопросам Снатенковой В.В.

Глава администрации  
города Оренбурга  
Е.С.АРАПОВ

Приложение N 1. ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга

Приложение N 1  
к постановлению  
администрации города Оренбурга  
от 17 марта 2015 года N 574-п

(в ред. Постановлений администрации города Оренбурга [от 11.08.2016 N 2473-п](http://docs.cntd.ru/document/432998868), [от 30.12.2016 N 4217-п](http://docs.cntd.ru/document/445075840))

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга (далее - организации) определяет систему оплаты труда руководящих работников (далее - руководители) и педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (далее - работники) в соответствии с перечнем организаций, установленным пунктом 1.2 настоящего Положения.  
  
1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга (далее - Положение) применяется для регулирования оплаты труда руководителей, педагогических работников и работников следующих организаций:  
  
- муниципальных организаций дополнительного образования детей города Оренбурга (далее - МОДОД);  
  
- детских оздоровительно-образовательных лагерей, являющихся структурными подразделениями муниципальных организаций дополнительного образования детей города Оренбурга (далее - ДООЛ);  
  
- муниципального бюджетного учреждения "Центр психолого-педагогической, медицинской, методической и социальной помощи "Импульс-центр" (далее - МБУ "Импульс-центр").  
  
1.3. Правовым основанием введения системы оплаты труда являются [Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617), [Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/901876063), [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), [приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](http://docs.cntd.ru/document/902102696), [приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](http://docs.cntd.ru/document/902106564), [приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](http://docs.cntd.ru/document/902106058), [приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"](http://docs.cntd.ru/document/902061002), Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол N 12).  
  
1.4. Месячная заработная плата руководителей, педагогических работников и работников организаций, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, и не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.  
  
1.5. Заработная плата руководителей, педагогических работников и работников организаций определяется в соответствии с разделами 3 - 8 настоящего Положения.  
  
1.6. Выплаты компенсационного характера руководителям, педагогическим работникам и работникам организаций устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работодателем в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине.  
  
1.7. Стимулирование труда руководителей организаций осуществляется на основании локального акта отраслевого (функционального) органа администрации города Оренбурга, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации, с учетом показателей, установленных разделом 8 настоящего Положения.  
  
1.8. Стимулирование труда педагогических работников и работников организаций осуществляется в порядке, определенном локальными нормативными актами организации с учетом показателей, установленных разделом 8 настоящего Положения.  
  
1.9. Заработная плата руководителей, педагогических работников и работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей руководителей, педагогических работников и работников организаций и выполнения ими работ той же квалификации.  
  
1.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям, педагогическим работникам и работникам организаций устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.  
  
1.11. Оплата труда руководителей, педагогических работников и 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 раздельно по каждой из должностей.  
  
1.12. Изменение размеров должностных окладов руководителей и педагогических работников организаций производится:  
  
- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера должностного оклада;  
  
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;  
  
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;  
  
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;  
  
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.  
  
1.13. При наступлении у руководителей и педагогических работников права на изменение размера должностных окладов 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 должностных окладов осуществляется по окончании указанных периодов.  
  
1.14. Вакантные должности руководителей и педагогических работников организаций рассчитываются исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) руководителей и педагогических работников организаций с учетом средних повышающих коэффициентов, сложившихся в организации.  
  
Вакантные должности работников организаций рассчитываются исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) работника организации, но не менее минимального размера оплаты труда.  
  
1.15. К заработной плате руководителей, педагогических работников и работников организаций применяется районный коэффициент в размере 15 процентов, установленный [постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР"](http://docs.cntd.ru/document/901750452) и [постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР"](http://docs.cntd.ru/document/9036515).

2. Порядок формирования фонда оплаты труда руководителей, педагогических работников и работников организаций

2.1. Фонд оплаты труда руководителей, педагогических работников и работников организаций (далее - фонд оплаты труда) формируется из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

ФОТ = ФОТб + ФОТст, где:

ФОТ - фонд оплаты труда;  
  
ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;  
  
ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.  
  
2.2. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) формируется из средств на оплату должностных окладов, ставок заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев) исходя из штатного расписания и тарификационного списка организации по состоянию на начало соответствующего учебного года (но не позднее 15 октября) и средств на выплаты компенсационного характера. Рекомендуемое значение средств на выплаты компенсационного характера для организаций составляет до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов, ставок заработной платы.  
  
2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) формируется из средств на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемое значение средств на выплаты стимулирующего характера составляет до 30 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов, ставок заработной платы.  
  
2.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, может направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям, педагогическим работникам и работникам организаций за показатели качества и результативности.  
  
2.5. Руководителем организации самостоятельно формируется и утверждается штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда, при этом обязательными для применения являются: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.  
  
2.6. Оплата труда руководителей, педагогических работников и работников организаций производится на основании трудовых договоров.

3. Условия оплаты труда руководителей организаций

3.1. Условия оплаты труда руководителей организаций распространяются на руководителя, заместителя руководителя, начальника лагеря, заведующего филиалом, главного бухгалтера организации.  
  
3.2. Заработная плата руководителей организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.  
  
3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине.  
  
3.4. Выплаты стимулирующего характера для руководителей организаций устанавливаются локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев), установленных такими актами.  
  
3.5. Должностной оклад руководителя организации (за исключением заместителя руководителя, начальника лагеря, заведующего филиалом, главного бухгалтера организации) определяется трудовым договором, зависит от средней заработной платы работников возглавляемой им организации и рассчитывается по формуле:

До = ЗПср x Купр x (1 + Ккв + Кч + Коб + Кпп), где:

До - должностной оклад;  
  
ЗПср - средняя заработная плата работников организации;  
  
повышающие коэффициенты:  
  
Купр - коэффициент масштаба и уровня управления;  
  
Ккв - коэффициент квалификации;  
  
Кч - коэффициент численности обучающихся;  
  
Коб - коэффициент объемных показателей;  
  
Кпп - персональный повышающий коэффициент.  
  
3.6. Персональный повышающий коэффициент (Кпп) устанавливается руководителю организации с учетом стажа работы в должности руководителя организации, уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается правовым актом работодателя и является его правом, а не обязанностью. Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента - до 0,6. Персональный повышающий коэффициент (Кпп) устанавливается в пределах фонда оплаты труда организации.  
  
3.7. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.  
  
3.8. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается по формуле:  
  
ЗПср = ЗПр / К, где:  
  
ЗПср - средняя заработная плата работников организации (определяется в полных рублях);  
  
ЗПр - суммарная заработная плата работников организации исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;  
  
К - суммарное количество ставок работников организации исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.  
  
3.9. Повышающие коэффициенты к должностным окладам руководителей организаций устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.  
  
3.10. Должностной оклад руководителей вновь создаваемых организаций на период проведения ремонтных работ устанавливается приказом работодателя в размере, не превышающем размер должностного оклада руководителя организации, отнесенного к аналогичной группе оплаты труда. После ввода в эксплуатацию организации и утверждения штатного расписания организации должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с пунктами 3.1 - 3.9 настоящего Положения.  
  
3.11. Должностные оклады заместителей руководителя, начальников лагерей, заведующих филиалами, главных бухгалтеров организации устанавливаются приказом руководителя организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, в пределах фонда оплаты труда организации.

4. Условия оплаты труда педагогических работников организаций

4.1. Заработная плата педагогических работников организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.  
  
4.2. Должностной оклад педагогических работников организаций (за исключением руководителей структурных подразделений) рассчитывается по формуле:

До = (Сзп x (1 + Кст + Ккв + Ксп)) + 100 рублей, где:

До - должностной оклад;  
  
Сзп - ставка заработной платы;  
  
повышающие коэффициенты:  
  
Кст - коэффициент стажа педагогической работы;  
  
Ккв - коэффициент квалификации;  
  
Ксп - коэффициент специфики работы;  
  
100 рублей - средства, направленные на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.  
  
4.3. Должностной оклад руководителей структурных подразделений организаций (за исключением начальников лагерей и заведующих филиалами) рассчитывается по формуле:

До = Спз x (1 + Кст + Ксп + Кпп), где:

До - должностной оклад;  
  
Сзп - ставка заработной платы;  
  
повышающие коэффициенты:  
  
Кст - коэффициент стажа педагогической работы;  
  
Ксп - коэффициент специфики работы;  
  
Кпп - персональный повышающий коэффициент.  
  
4.4. Персональный повышающий коэффициент (Кпп) устанавливается руководителям структурных подразделений организаций (за исключением начальников лагерей и заведующих филиалами) с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается правовым актом работодателя и является его правом, а не обязанностью. Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента - до 0,5. Персональный повышающий коэффициент (Кпп) устанавливается в пределах фонда оплаты труда организации.  
  
4.5. Повышающие коэффициенты к должностным окладам педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.  
  
4.6. В детско-юношеских спортивных школах заработная плата тренеров-преподавателей (включая старших) выплачивается на основании правового акта работодателя в процентах от должностного оклада исходя из ежемесячного фактического количества занимающихся на этапах спортивной подготовки (таблица), или пропорционально установленной норме часов педагогической нагрузки в пределах фонда оплаты труда организации.

Таблица

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Рекомендуемый размер процентов от должностного оклада за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки | | |
|  |  | группы видов <\*> спорта | | |
|  |  | I | II | III |
| Спортивно-оздоровительный | весь период | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| Начальной подготовки | 1 год обучения | 3 | 3 | 3 |
|  | свыше 1 года обучения | 6 | 5 | 4 |
| Учебно-тренировочный | 1 - 2 год обучения | 9 | 8 | 7 |
|  | свыше 2 лет обучения | 13 | 11 | 10 |
| Спортивного совершенствования | до года | 24 | 21 | 18 |
|  | свыше года | 35 | 30 | 25 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

<\*> виды спорта по группам рекомендуется распределять в следующем порядке:  
  
  
1) к I группе видов спорта относятся все олимпийские вида спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;  
  
2) ко 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);  
  
3) к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.  
  
4.7. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников организаций устанавливаются локальными нормативными актами организации в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев), установленных локальным нормативным актом организаций.

5. Условия оплаты труда работников организаций

5.1. Заработная плата работников организаций состоит из ставки заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера.  
  
5.2. Заработная плата работников организаций (за исключением медицинских работников) рассчитывается по формуле:

Зпл = (Сзп x Кв) + Ст, где:

Зпл - заработная плата;  
  
Сзп - ставка заработной платы;  
  
Кв - коэффициент выплат компенсационного характера;  
  
Ст - выплаты стимулирующего характера.  
  
5.3. Заработная плата медицинских работников организаций рассчитывается по формуле:

Зпл = (До x Кв) + Ст, где:

Зпл - заработная плата;  
  
До - должностной оклад;  
  
повышающий коэффициент:  
  
Кв - коэффициент выплат компенсационного характера;  
  
Ст - выплаты стимулирующего характера.  
  
Должностной оклад (До) медицинских работников организаций рассчитывается по формуле:

До = Сзп x (1 + Ккв + Ксп), где:

До - должностной оклад;  
  
Сзп - ставка заработной платы;  
  
повышающие коэффициенты:  
  
Ккв - коэффициент квалификации;  
  
Ксп - коэффициент специфики работы.  
  
5.4. Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников организаций устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.  
  
5.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом компенсационных выплат.  
  
5.6. Выплаты стимулирующего характера для работников организации устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев), установленных локальным нормативным актом организации.

6. Порядок установления и применения повышающих коэффициентов

6.1. Повышающие коэффициенты отражают наличие стажа педагогической работы, уровня образования, уровня квалификации, специфики работы, масштаба и уровня управления, численности обучающихся, объемных показателей.  
  
6.2. Повышающие коэффициенты руководителей, педагогических работников и работников организаций устанавливаются в соответствии с таблицами N 1, N 2:

Таблица N 1

Таблица повышающих коэффициентов руководителей и педагогических работников организаций

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| N п/п | Наименование коэффициента | Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента | |
|  |  |  | Руководители | Педагогические работники |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Коэффициент стажа педагогической работы - Кст (для МОДОД, ДООЛ) | 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 стажа педагогической работы - Кст (для МБУ "Импульс-центр") | высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы |  |  |
|  |  | более 20 лет | - | 0,2 |
|  |  | от 10 до 20 лет | - | 0,15 |
|  |  | от 5 до 10 лет | - | 0,1 |
|  |  | от 0 до 5 лет | - | 0,05 |
|  |  | общее образование <\*>, начальное профессиональное образование <\*>, среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы: |  |  |
|  |  | более 20 лет | - | 0,15 |
|  |  | от 10 до 20 лет | - | 0,1 |
|  |  | от 5 до 10 лет | - | 0,05 |
|  |  | от 0 до 5 лет | - | 0,01 |
| 3. | Коэффициент квалификации - Ккв для МОДОД, ДООЛ) | квалификационные категории: |  |  |
|  |  | высшая | - | 0,44 |
|  |  | первая | - | 0,34 |
|  |  | вторая | - | 0,24 |
|  |  | ученая степень: |  |  |
|  |  | доктор наук | 0,4 | 0,4 |
|  |  | кандидат наук | 0,2 | 0,2 |
|  |  | почетные звания РФ <\*\*>: "Народный", "Заслуженный" | 0,2 | 0,2 |
|  |  | молодой специалист <\*\*\*> | - | 0,2 |
| 4. | Коэффициент квалификации - Ккв (для МБУ "Импульс-центр") | квалификационные категории: |  |  |
|  |  | высшая | - | 0,31 |
|  |  | первая | - | 0,21 |
|  |  | вторая | - | 0,11 |
|  |  | ученая степень: |  |  |
|  |  | доктор наук | 0,4 | 0,4 |
|  |  | кандидат наук | 0,2 | 0,2 |
|  |  | почетные звания РФ <\*\*>: "Народный", "Заслуженный" | 0,2 | 0,2 |
|  |  | молодой специалист <\*\*\*> | - | 0,2 |
| 5. | Коэффициент специфики работы - Ксп (для МБУ "Импульс-центр") | За работу с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении <\*\*\*\*> | - | 0,27 |
| 6. | Коэффициент специфики работы - Ксп (для МОДОД, ДООЛ) | За работу с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении | - | 0,2 |
| 7. | Коэффициент масштаба и уровня управления - Купр | в зависимости от группы по оплате труда организации | до 6 | - |
| 8. | Коэффициент численности обучающихся - Кч (для МОДОД) | в зависимости от группы по оплате труда организации и численности обучающихся | до 1 | - |
| 9. | Коэффициент объемных показателей - Коб (МБУ "Импульс-центр" | в зависимости от общего количества баллов | до 0,1 | - |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

<\*> при наличии квалификационной категории;  
  
<\*\*> при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;  
  
<\*\*\*> 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, и его размер определяется руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Таблица N 2

Таблица повышающих коэффициентов работников организаций

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| N п/п | Наименование коэффициента | Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента | |
|  |  |  | Врач | Медицинская сестра |
| 1. | Коэффициент квалификации - Ккв (для ДООЛ) | квалификационная категория: |  |  |
|  |  | высшая | 0,75 | 0,35 |
|  |  | первая | 0,65 | 0,25 |
|  |  | вторая | 0,55 | 0,15 |

6.3. Коэффициент стажа педагогической работы (Кст) устанавливается при расчете должностного оклада в соответствии с основаниями, указанными в таблице 1 настоящего Положения.  
  
6.4. Коэффициент квалификации (Ккв) устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий), 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.  
  
6.5. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации (Ккв) коэффициент квалификации устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.  
  
6.6. Коэффициент специфики работы (Ксп) учитывает специфику контингента обучающихся в организации.  
  
6.7. Коэффициенты масштаба и уровня управления (Купр), численности обучающихся (Кч), объемных показателей (Коб) устанавливаются правовым актом учредителя ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация. Группа по оплате труда организации определяется в соответствии с объемными показателями деятельности организации (таблица N 1 приложения к настоящему Положению).  
  
6.8. Отраслевой (функциональный) орган администрации города Оренбурга, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации, вправе изменять коэффициенты масштаба и уровня управления (Купр), численности обучающихся (Кч), объемных показателей (Коб) путем издания соответствующего распоряжения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Настоящий порядок устанавливает виды, условия назначения и размеры выплат компенсационного характера руководителям, педагогическим работникам и работникам организаций.  
  
7.2. 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, совмещения профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);  
  
3) выплаты за работу в особых климатических условиях, установленные действующим законодательством.  
  
7.3. Выплаты руководителям, педагогическим работникам и работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).  
  
7.4. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (специальная оценка условий труда), компенсационные выплаты руководителям, педагогическим работникам и работникам организации, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам аттестации (специальной оценки).  
  
7.5. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (специальная оценка условий труда), компенсационные выплаты руководителям, педагогическим работникам и работникам организации, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, сохраняются в размере, установленном до введения настоящего Положения, но не превышающем 12 %. При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 [Трудового кодекса РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.  
  
7.6. Выплаты за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.  
  
7.7 - 7.8. Исключены. - Постановление администрации города Оренбурга [от 30.12.2016 N 4217-п](http://docs.cntd.ru/document/445075840).

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда руководителей, педагогических работников и работников организаций.  
  
8.2. Выплаты стимулирующего характера для руководителей организаций устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном локальным нормативным правовым актом учредителя, с учетом показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.  
  
8.3. Показателями эффективности деятельности для руководителей организаций являются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п | Показатель эффективности | Критерии оценки |
| 1 | Соответствие деятельности организации дополнительного образования детей требованиям законодательства в сфере образования | 1) отсутствие предписаний надзорных органов; 2) отсутствие обоснованных и подтвержденных жалоб граждан |
| 2 | Функционирование системы государственно-общественного управления | наличие действующих коллегиальных органов управления (Попечительский совет, родительский комитет, Совет ветеранов и пр.) |
| 3 | Состояние нормативно-правовой базы | наличие и качество разработки организационно-правовых документов, ведение документации |
| 4 | Информационная открытость | 1) наличие действующего официального сайта организации в сети "Интернет" в соответствии с [Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617); 2) уровень сайта по итогам конкурсов; 3) своевременное обновление сайта |
| 5 | Качество и доступность образования в организациях дополнительного образования детей | 1) показатели сохранности контингента; 2) наличие достижений воспитанниками более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом; 3) наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней; 4) организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских и областных методических объединений; 5) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся; 6) наличие системы работы с одаренными детьми; результативность участия в муниципальных, региональных, российских и др. мероприятиях; 7) наличие программ предпрофессионального обучения |
| 6 | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | 1) наличие эстетических условий, оформление организаций дополнительного образования детей, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг организации; 2) наличие филиалов, лагерей (дневного пребывания или загородных), спортивных площадок и т.д.; 3) наличие требующихся материальных затрат кружков, объединений |
| 7 | Кадровое обеспечение | 1) укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; 2) развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях); 3) стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов; 4) наличие системы поощрения педагогического труда (награждение почетными грамотами, благодарностями и т.д.); 5) наличие системы профессионального роста кадров - повышение квалифицированных разрядов, использование разнообразных форм повышения квалификации |
| 8 | Социальный критерий | 1) количество обучающихся и сотрудников организации; 2) реализация программ для детей среднего и старшего школьного возраста; 3) уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков; 4) работа по поддержке и развитию детских общественных организаций; 5) организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья; 6) организация обучения детей и подростков, состоящих на различного вида профилактическом учете |
| 9 | Эффективность управленческой деятельности | 1) исполнительская дисциплина (в том числе качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.); 2) организация и проведение городских мероприятий; 3) отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе, уровень их разрешения |

8.4. Выплаты стимулирующего характера и показатели эффективности для педагогических работников и работников организаций устанавливаются локальными нормативными актами организации.  
  
8.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:  
  
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
  
- выплаты за качество выполняемых работ;  
  
- выплаты за стаж непрерывной работы в организации;  
  
- 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 педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);  
  
- выплаты за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у детей;  
  
- выплаты за использование информационно-коммуникативных технологий;  
  
- выплаты за результаты государственной аккредитации организации;  
  
- выплаты за развитие материально-технической базы организации;  
  
- выплаты за результаты готовности организации к новому учебному году;  
  
- выплаты за наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации;  
  
- премиальные выплаты по итогам работы.  
  
8.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда организации.

Приложение. Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда

Приложение  
к приложению N 1  
к постановлению  
администрации города Оренбурга  
от 17 марта 2015 года N 574-п

1.1. К объемным показателям деятельности организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся и другие показатели, расширяющие работу по руководству организацией.  
  
1.2. Объем деятельности каждой организации МОДОД при определении группы по оплате труда оценивается в баллах в соответствии с таблицей N 1.

Таблица N 1. Объемные показатели деятельности организаций

Таблица N 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся в организациях: |  |  |
|  | в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
|  | в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах и школах искусств; оздоровительных лагерей всех видов | за каждого обучающегося, отдыхающего | 0,3 |
| 2. | Количество работников в организациях | за каждого работника | 1 |
|  |  | дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию | 0,5 |
|  |  | дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию | 1 |
| 3. | Наличие в организациях спортивной направленности: |  |  |
|  | спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки | за каждую группу | 5 |
|  | учебно-тренировочных групп | за каждого обучающегося | 0,5 |
|  | групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося | 2,5 |
|  | групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося | 4,5 |
| 4. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 5. | Наличие на балансе организации функционирующих: автотранспортных средств, кроссовых мотоциклов, картингов и другой малогабаритной техники | за каждую единицу | до 3 (но не более 20 на организацию) |
| 6. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений | за каждый вид | до 15 |
|  | оборудованных и используемых в образовательном процессе отапливаемых оснащенных гаражей, технических мастерских для малогабаритной техники | за каждый вид | до 10 |
| 7. | Наличие ДООЛ в структуре организации | за каждый ДООЛ | до 30 |
| 8. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 9. | Наличие оборудованного и используемого концертного зала | за каждый зал | 10, но не более 20 суммарно |
| 10. | Наличие библиотеки |  | 15 |
| 11. | Размещение организации дополнительного образования детей в нескольких обособленных зданиях, в которых осуществляется учебный процесс | за каждое дополнительное отдельно стоящее здание (помимо основного) | 10, но не более 30 суммарно |
| 12. | Наличие на балансе организации клубов, центров, расположенных в жилых домах | за каждую единицу | 5 |
| 13. | Наличие в структуре школы искусства: |  |  |
|  | отделений по видам искусства | за каждое отделение | 10 |
|  | наличие оборудованных хранилищ, музыкальных инструментов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов | за каждый вид | 10 |
|  | подготовка выпускников в профильные ВУЗы и организации профессионального образования | за каждого поступившего за последний год | 5 |
| 14. | Организация и проведение окружных городских мероприятий | за каждое мероприятие | 5 |

Примечание: конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается правовым актом отраслевого (функционального) органа администрации города Оренбурга, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.  
  
1.3. Объем деятельности МБУ "Импульс-центр" при определении группы по оплате труда оценивается в баллах в соответствии с таблицей N 2.

Таблица N 2. Объемные показатели деятельности организации

Таблица N 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Уровень квалификации педагогических работников: | за каждого работника |  |
|  | высшая категория |  | 5 |
|  | первая категория |  | 2 |
|  | ученая степень |  | 10 |
|  | прошедшие куры повышения квалификации по профилю занимаемой должности |  | 1 |
| 2. | Количество потребителей услуг (методической и информационной помощи) в муниципальных образовательных организациях города Оренбурга, в том числе: | за каждого потребителя | 0,3 |
|  | руководителями |  |  |
|  | педагогическими работниками |  |  |
| 3. | Методическая деятельность в расширенных масштабах, ориентированная на город, область, и т.д., в том числе: |  |  |
|  | использование новых активных форм, способствующих профессиональному росту руководителей и педагогических работников; | за каждый вид | 3 |
|  | разработка и выпуск методических, справочных, информационных материалов; | за каждую единицу | 2 |
|  | анализ, обобщение и пропаганда традиционных и инновационных форм работы; | за каждую единицу | 3 |
|  | исследовательская деятельность (разработка программ, концепций развития, исследование проблемных тем и т.д.); | за каждую единицу | 2 |
|  | наличие фонда, баз данных по актуальным вопросам образования | за каждую единицу | 2 |
| 4. | Информационная деятельность, в том числе: | за каждую единицу | 1 |
|  | ведение и предоставление пользователям электронных баз данных |  | 2 |
|  | ведение и предоставление пользователям электронного каталога фонда библиотеки |  | 10 |
|  | освещение деятельности муниципальной методической службы в средствах массовой информации |  |  |
| 5. | Развитие нестационарных форм методического сервиса для обеспечения более широкого охвата педагогических работников города Оренбурга | за каждую единицу | 10 |
| 6. | Развитие специализированного профиля библиотечного обслуживания, наличие фонда и справочно-библиографического фонда и справочно-библиографического аппарата, ориентированного на углубленное раскрытие актуальной проблемы образования | за каждую единицу | 5 |
| 7. | Деятельность по информационной поддержке управления образования администрации города Оренбурга | за каждый вид | 9 |
| 8. | Участие в региональных, федеральных программах, в том числе грантовых, целевых программах и проектах | за каждый разработанный и направленный проект | 5 |
|  |  | за каждый проект-победитель | 15 |
| 9. | Разработка целевых и авторских программ; социальное проектирование | за каждую единицу | 15 |
| 10. | Использование фандрейзинговых технологий | за каждую единицу | 10 |
| 11. | Наличие на балансе действующих автотранспортных средств | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 12. | Наличие филиалов, отделений, отдельных групп, опорных площадок, консультационных пунктов повышения квалификации | за каждую единицу | до 6 |
| 13. | Общее количество работников, проходящих повышение квалификации | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 14. | Наличие методического кабинета | за каждую единицу | 1 |
| 15. | Наличие библиотеки, информационного зала, видеозала, учебного кабинета | за каждую единицу | 1 |
| 16. | Наличие подготовленных и внедренных научно-методических и информационных материалов | за каждый авторский лист (23,5 листа машинописного текста) | 3 |
| 17. | Наличие оснащенных помещений для оказания методических услуг: учебные кабинеты; кабинеты для индивидуального консультирования; вспомогательные кабинеты; другие специальные кабинеты | за каждый кабинет | 2 |
| 18. | Количество организационных и проведенных в течение года мероприятий по обмену опытом, семинаров, мастер-классов, стажировок, школы передового опыта | за каждое мероприятие | 5 |
| 19. | Количество подготовленных материалов на подтверждение звания "Лучший учитель года" | за каждый подготовленный | 10 |
| 20. | Подготовка и проведение региональных всероссийских семинаров, совещаний, круглых столов | за каждую единицу | 10 |
| 21. | Разработка положений о муниципальных конкурсах, фестивалей и иных мероприятий | за каждую единицу | 10 |
| 22. | Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства | за каждое мероприятие | 10 |
| 23. | Количество детей, обследованных в МБУ "Импульс-центр" | за каждого обследуемого ребенка | 0,3 |

Примечание: конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается правовым актом отраслевого (функционального) органа администрации города Оренбурга, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.  
  
1.5. Отнесение организаций, добившихся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной на основании объемных показателей организаций, производится на основании правового акта отраслевого (функционального) органа администрации города Оренбурга, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации. Данное отнесение является правом, а не обязанностью.  
  
1.6. Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе объемных показателей деятельности, в соответствии с таблицей N 4.

Таблица N 4. Группы по оплате труда организаций

Таблица N 4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| Количество баллов | Группа по оплате труда, к которой относится организация в зависимости от суммы баллов по показателям | | | |
|  | I группа | II группа | III группа | IV группа |
|  | свыше 500 баллов | до 500 баллов | до 350 баллов | до 200 баллов |

1.7. Группа по оплате труда организации определяется правовым актом отраслевого (функционального) органа администрации города Оренбурга, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций, по состоянию на начало соответствующего учебного года.  
  
Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но сроком не более чем на 2 календарных года.  
  
1.8. При определении группы по оплате труда организаций количество обучающихся определяется по списочному составу обучающихся по состоянию на начало соответствующего учебного года.  
  
1.9. За организациями, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один календарный год.

Приложение N 2. РАЗМЕРЫ ставок заработной платы работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга

Приложение N 2  
к постановлению  
администрации города Оренбурга  
от 17 марта 2015 года N 574-п

(в ред. Постановления администрации города Оренбурга [от 11.08.2016 N 2473-п](http://docs.cntd.ru/document/432998868))

Размеры ставок заработной платы работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга устанавливаются:  
  
1. На основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным [приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](http://docs.cntd.ru/document/902102696):  
  
1) для МОДОД, ДООЛ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ | Ставка заработной платы |
| "Руководители структурных подразделений" | | |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий отделом, заведующий отделением, заведующий сектором | 7300 рублей |
| "Педагогические работники" | | |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре, старший вожатый | 7300 рублей |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, концертмейстер, тренер-преподаватель | 7300 рублей |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель | 7300 рублей |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | 7300 рублей |
| "Учебно-вспомогательный персонал" | | |
| 1 квалификационный уровень | Вожатый | 7300 рублей |

2) для МБУ "Импульс-центр":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ | Ставка заработной платы |
| "Педагогические работники" | | |
| 3 квалификационный уровень | Методист, педагог-психолог | 5482 рублей |
| 4 квалификационный уровень | Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | 5482 рублей |

2. На основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным [приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](http://docs.cntd.ru/document/902106058):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ | Ставка заработной платы |
| "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Агент по снабжению, архивариус, делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор | 7500 рублей |
| "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, техник по наладке и испытаниям, художник | 7500 рублей |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом, заведующий хозяйством | 7500 рублей |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар) | 7500 рублей |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 7500 рублей |
| 5 квалификационный уровень | Начальник (заведующий) мастерской | 7500 рублей |
| "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, инженер по ремонту, юрисконсульт, инспектор по кадрам, инженер-энергетик (энергетик), экономист | 7500 рублей |
| 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 7500 рублей |
| "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров | 7500 рублей |

3. На основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, [приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](http://docs.cntd.ru/document/902106564):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ | Ставка заработной платы |
| "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, матрос-спасатель, оператор копировальных и множительных машин, садовник, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, грузчик, дезинфектор, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений | 7500 рублей |
| "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, пожарный | 7500 рублей |

4. На основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным [приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"](http://docs.cntd.ru/document/902061002):

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии" | Ставка заработной платы |
| Среднее звено: аккомпаниатор | 7500 рублей |
| Ведущее звено: библиотекарь, звукооператор, кинооператор | 7500 рублей |
| Руководящий состав: режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер | 7500 рублей |

5. На основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным [приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"](http://docs.cntd.ru/document/902056963):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ | Ставка заработной платы |
|  |  | ДООЛ |
| "Медицинские и фармацевтический персонал первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Санитарка | 7500 рублей |
| "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | | |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 7500 рублей |
| "Врачи и провизоры" | | |
| 2 квалификационный уровень | Врач-специалист | 7500 рублей |

6. В случае введения в штатное расписание организации должностей, не указанных в пунктах 1 - 4 настоящего приложения, но предусмотренных [приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](http://docs.cntd.ru/document/902102696), [от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](http://docs.cntd.ru/document/902106058), [от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](http://docs.cntd.ru/document/902106564), [от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"](http://docs.cntd.ru/document/902061002), [приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"](http://docs.cntd.ru/document/902056963), размеры ставок заработной платы определяются на основе отнесения должностей педагогических работников и работников организации к соответствующим ПКГ.  
  
7. Размеры ставок заработной платы для должностей педагогических работников и работников, не отнесенных к ПКГ, указанным в пунктах 1 - 5 настоящего приложения, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Должность | Ставка заработной платы |
| Заведующий библиотекой в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда | 9400 рублей |
| Заведующий библиотекой в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда | 8700 рублей |
| Заведующий библиотекой в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда | 8500 рублей |
| Инструктор-спортсмен, художественный руководитель, инструктор по плаванию | 7300 рублей |
| Аппаратчик химической водоочистки, веломеханик, газосварщик, главный инженер, дежурный администратор, заведующий бюро копировальной техники, закройщик, заточник деревообрабатывающего инструмента, инженер видеотехники, инженер звукозаписи, инженер-механик, костюмер, кухонный рабочий, маляр, мастер по настройке (ремонту) музыкальных инструментов, мастер по ремонту швейных машин, мастер, машинист по стирке, машинист сцены, механик по обслуживанию звуковой техники, мойщик посуды, оператор котельной, оператор насосной, осветитель сцены, плотник, повар, повар-бригадир, портной, рабочий (по обслуживанию и ремонту здания, по обслуживанию и ремонту здания на отопительный сезон, по обслуживанию бойлера, по текущему ремонту), рабочий по наладке станков, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, ремонтировщик, системный администратор, слесарь, слесарь-инструментальщик, слесарь-сантехник, специалист по охране труда и технике безопасности, старший лаборант ЭВМ, столяр-плотник, техник по оборудованию, техник по озвучиванию, техник-электрик, токарь по дереву, художник-оформитель, швея, шлифовщик, электрик, электромонтер,  электросварщик ручной сварки | 7500 рублей |

8. В случае увеличения базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) педагогических работников и работников организаций на основании нормативно-правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, Оренбургской области, муниципального образования "город Оренбург" размер базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) определяется в полных рублях.