

**СОГЛАСОВАНО**

на заседании общего  
собрания трудового  
коллектива  
протокол № 2  
от «28» декабря 2023 г.  
Колодина И.Б.

---

**«ПРИНЯТО»**

на педагогическом  
совете протокол №3  
от «20» декабря 2023 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор МОАУ  
«СОШ № 69»  
Журавлева С.В.

---

Приказ № \_\_\_\_\_  
от «30» декабря 2023г.

**ПОРЯДОК  
УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МОАУ «СОШ № 69»**

## Порядок

### установления системы оплаты труда работников МОАУ «СОШ №69»

#### 1. Общие положения

1.1. Порядок об установлении системы оплаты труда работников МОАУ «СОШ №69», реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – Порядок), определяет оплату труда педагогических и иных работников (далее – работники).

1.2. Система оплаты труда работников МОАУ «СОШ №69» устанавливается на основании Постановления Администрации города Оренбурга от 23.10.2019 №3048-п «Об установлении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга» (в редакции от 14.12. 2023 № 2122-п)

1.3. Система оплаты труда работников МОАУ «СОШ №69» устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников школы 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).

1.5. В трудовом договоре с работником предусматриваются условия оплаты труда, установленные законодательством, в том числе размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты.

1.6. Размеры тарифных ставок заработной платы работников организаций устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Порядку.

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

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

1.9. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год за счет субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Оренбургской области, за счет средств бюджета города Оренбурга и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.10. Штатное расписание 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.

1.11. 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.

1.12. 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 Порядка, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. 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.

1.14. 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.

1.15. При наступлении у педагогических работников права на изменение размера заработной платы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера заработной платы осуществляется по окончании указанных периодов.

1.16. 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 педагогических работников**

2.1. Заработная плата педагогических работников МОАУ «СОШ №69» состоит из тарифной ставки, фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. Порядок установления и применения повышающих коэффициентов за уровень образования, за квалификационную категорию и за специфику работы устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Порядку.

2.4. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Порядка.

2.5. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Порядка.

## **3. Условия оплаты труда иных работников организации**

3.1. Заработная плата иных работников организации состоит из тарифной ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера иным работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Порядка.

3.3. Выплаты стимулирующего характера иным работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Порядка.

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

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- классное руководство;
- проверка тетрадей и письменных работ по русскому языку, по родному языку и литературе, по математике, по иностранному языку;
- заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими;
- работа с реактивами;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- руководство учебно-методическими объединениями;
- заведование учебно-опытными участками (в том числе подсобным хозяйством), пришкольными участками;
- работу с библиотечным фондом.

4.2. Рекомендуемый размер выплат за дополнительную работу:

1) за классное руководство:

в 1–4 классах – 2 125 рублей к тарифной ставке\*;

в 5–11 классах – 2 500 рублей к тарифной ставке\*.

Дополнительно за классное руководство в 1–11 классах педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах.

2) за проверку тетрадей и письменных работ – 10 процентов к тарифной ставке в 1–4 классах\*.

Педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия на дому, выплата за проверку тетрадей и письменных работ не осуществляется;

3) за проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе – 15 процентов к тарифной ставке пропорционально отведенным учебным часам в 5–11 классах\*;

4) за проверку тетрадей и письменных работ по математике в 5–11 классах, иностранному языку в 1–11 классах – 10 процентов к тарифной ставке пропорционально отведенным учебным часам\*.

Педагогическим работникам, обучающим на дому детей 1–4 классов, выплата за проверку тетрадей и письменных работ не осуществляется;

5) за работу с реактивами учителям химии – 8,4 процентов к тарифной ставке пропорционально отведенным учебным часам;

б) за заведование учебными кабинетами – 10 процентов к тарифной ставке. Количество оплачиваемых кабинетов основных школах – не более 3-х кабинетов; в начальных, средних школах – не более 15 кабинетов;

7) за проведение внеклассной работы с обучающимися по физическому воспитанию:

в организации с количеством классов от 10 до 19 – 25 процентов к тарифной ставке;

в организации с количеством классов от 20 до 29 – 50 процентов к тарифной ставке;

в организации с количеством классов 30 и более – 100 процентов к тарифной ставке;

8) за заведование учебными мастерскими предусловии наличия комбинированных мастерских:

в организации с количеством классов до 10 – 20 процентов тарифной ставке;

в организации с количеством классов от 11 до 20 – 25 процентов к тарифной ставке;

в организации с количеством классов от 21 до 29 – 30 процентов к тарифной ставке;

в организации с количеством классов 30 и более – 35 процентов к тарифной ставке;

9) за исполнение обязанностей мастера простых учебных мастерских:

в организации с количеством классов до 10 – 15 процентов к тарифной ставке;

в организации с количеством классов с 11 и более – 20 процентов к тарифной ставке;

10) за руководство учебно-методическим объединением – 15 процентов к тарифной ставке;

11) за заведование учебно-опытными участками (в том числе подсобным хозяйством), пришкольными участками:

учителям в начальной, средней школе, при условии наличия менее 1 га земли – 20 процентов к тарифной ставке.

Выплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ обучающимися на этих участках, а при наличии в организациях теплиц и парникового хозяйства – в течение всего года;

12) за работу с библиотечным фондом:

при условии обслуживания от 200 до 800 экземпляров учебников – 5 процентов к тарифной ставке;

при условии обслуживания от 801 до 2000 экземпляров учебников – 10 процентов к тарифной ставке;

при условии обслуживания от 2001 до 3500 экземпляров учебников – 15 процентов к тарифной ставке;

За каждые последующие 1500 экземпляров учебников рекомендуется устанавливать дополнительно 1 процент к тарифной ставке, но не более 20 процентов в суммарном исчислении.

\*в классах с числом обучающихся менее 15 человек выплата производится в размере 50 процентов от соответствующей выплаты. Данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы. Перерасчет размеров выплат в связи с изменением количества обучающихся в течение учебного года не производится (кроме случаев, когда тарификация педагогических работников производится на начало первого и второго полугодий соответствующего учебного года).

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. 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.

5.2. 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 *(2)		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
0,4	0,2	0,2

(2) при условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин

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

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

2) педагогическим работникам к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

5.4. Право на установление руководителю и педагогическим работникам организации 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 выдать диплома.

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

5.6. 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 оперативностью 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.

5.7. 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.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные процентном отношении, применяются к должностному окладу (тарифной ставке) без учёта повышающих коэффициентов.

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

5.10. 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.

5.11. При отсутствии финансовых средств приказом руководителя организации выплаты стимулирующего характера педагогическим и иным работникам организации приостанавливаются либо размер выплат пересматривается, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее минимального размера оплаты труда.

Приложение 1  
к порядку об установлении системы  
оплаты труда работников  
МОАУ «СОШ №69»

РАЗМЕРЫ

тарифных ставок заработной платы работников, реализующих основные  
общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего  
образования

Размеры тарифных ставок заработной платы работников организаций  
устанавливаются:

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

Квалификационные уровни	Должности (профессии), отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
«Педагогические работники»*		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый	10 066
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10 066
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10 066
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	10 066
«Учебно-вспомогательный персонал»		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	9 606

<\*> Ставка заработной платы педагогических работников установлена с учетом средств, направленных на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	9 606
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант	9 606
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9 606
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), юрисконсульт, энергетик	9 606

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

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных	9 606
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	9 606

4. На основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Библиотекарь	10 468

5. В случае введения в штатное расписание организации должностей, не указанных в пунктах 1–4 настоящего приложения, но предусмотренных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», размеры тарифных ставок заработной платы определяются на основе отнесения должностей педагогических работников и работников организации к соответствующим ПКГ.

6. Размеры тарифных ставок заработной платы для работников, не отнесенных к ПКГ, указанным в пункте 1–4 настоящего приложения, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	10 468
Инженер технических средств обучения	9 606
Лаборант химической очистки	9 606
Повар	9 606
Подсобный рабочий кухни	9 606
Слесарь-сантехник	9 606
Электрик (электромонтер)	9 606
Техник-электрик	9 606
Оператор котельной	9 606
Рабочий (по обслуживанию и ремонту здания, по обслуживанию и ремонту здания на отопительный	9 606
Специалист по охране труда	9 606
Хлораторщик бассейна	9 606
Электромеханик	9 606
Инженер-электрик	9 606
Дезинсектор (дезинфектор)	9 606
Системный администратор	9 606

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

Приложение 2  
к порядку об установлении системы  
оплаты труда работников  
МОАУ «СОШ №69»

**ПОРЯДОК**  
установления и применения повышающих коэффициентов

1. Повышающие коэффициенты устанавливаются педагогическим работникам организации в следующем размере:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для применения повышающего коэффициента	Значение коэффициента
1.	Коэффициент уровня образования и педагогического стажа	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы*(1):	
		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
		среднее профессиональное образование, стаж педагогической работы*(1):	
		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
2.	Коэффициент квалификации	квалификационные категории:	
		высшая	0,55
		первая	0,45
		молодой специалист*(2)	0,4
3.	Коэффициент специфики работы	за работу в лицеях*(3), гимназиях*(3) и классах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
		за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	0,2
		за работу в организациях, расположенных на территории сельских населенных пунктов, входящих в состав муниципального образования «город Оренбург»	0,12

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для применения повышающего коэффициента	Значение коэффициента
		за работу с детскими общественными объединениями	2,3

(1) педагогическим работникам, занимающим должность педагог-библиотекарь, в стаж работы засчитывается время работы в должности библиотекаря и/или заведующего библиотекой. Время работы в должности педагога засчитывается в стаж работы педагога-библиотекаря при условии выполнения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

(2) к молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования в возрасте до тридцати лет:

принятые на работу в организацию в год окончания обучения, не имеющие стажа педагогической деятельности;

принятые на работу в организацию в год окончания обучения, имеющие стаж педагогической деятельности в соответствии с частью 3 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

принятые на работу в организацию в период обучения в соответствии с частью 3 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и продолжающие трудовую деятельность в данной организации после окончания обучения.

Статус молодого специалиста присваивается не более одного раза и действует в течение двух лет со дня окончания высшего учебного заведения или среднего специального учебного заведения.

Статус молодого специалиста утрачивает свое действие:

с момента присвоения молодому специалисту квалификационной категории;

в случае перехода для осуществления трудовой деятельности из одной общеобразовательной организации в другую.

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 учебного заведения на срок военной службы при условии трудоустройства в образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы;

(1) коэффициент 0,15 применяется для лицеев и гимназий, прошедших государственную аккредитацию;

(1) коэффициент 2,3 применяется для должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;

Коэффициент специфики работы учитывает специфику контингента и работы с обучающимися в организации (классе) и устанавливается пропорционально нагрузке.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента специфики работы педагогическому работнику, коэффициент специфики работы устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

