

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.
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	9 606
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант	9 606
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9 606
«Общепромышленные 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 общепромышленных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
«Общепромышленные 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.

