

Приложение № 3 к Коллективному договору
муниципального общеобразовательного
автономного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 52»
города Оренбурга

СОБРАНО

Председатель МК

Хайбуллова Р.З.

«03» октября 2023 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор МОАУ «СОШ № 52»

Павлова Е.В.

Приказ № 435 от 03.10.2023 г.



Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 03 октября 2023 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МОАУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 52»**

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

С изменениями и дополнениями от:
31 августа 2020 г., 29 марта, 20 августа 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №52» города Оренбурга, реализующего основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Положение), определяет оплату труда руководящих, педагогических и иных работников (далее - работники) муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №52» города Оренбурга, реализующего основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.2. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников организаций 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;

1.4. Система оплаты труда работников организаций включает в себя порядок определения размеров должностных окладов работников, размеры тарифных ставок, доплаты и надбавки компенсационного характера (далее - выплаты компенсационного характера), доплаты и надбавки стимулирующего характера (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.5. 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 Положению.

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

1.8. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, локальными нормативными актами 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 организаций формируется на календарный год за счет субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Оренбургской области, за счет средств бюджета города Оренбурга и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

1.16. 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 руководящих работников организаций

2.1. Условия оплаты труда руководящих работников организаций распространяются на руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации.

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

2.3. Должностной оклад руководителя организации определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба и уровня управления

и особенностей деятельности и значимости организации.

2.4. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников организации, кроме заработной платы руководителя этой организации, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

2.5. Размер должностного оклада руководителя организации рассчитывается по формуле:

$$D_0 = 3П_{ср} \times (1 + K_{упр} + K_ч), \text{ где:}$$

D_0 - должностной оклад;

$3П_{ср}$ - средняя заработная плата всех работников организации, кроме заработной платы руководителя этой организации, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей за предыдущий календарный год;

$K_{упр}$ - коэффициент масштаба и уровня управления;

$K_ч$ - коэффициент численности обучающихся.

2.6. Коэффициент масштаба и уровня управления, коэффициент численности обучающихся устанавливаются распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга ежегодно по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация. Предельный размер коэффициента масштаба и уровня управления установлен в размере 6, коэффициента численности обучающихся установлен в размере 0,1.

2.7. Группа по оплате труда организации определяется распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии со следующими объемными показателями деятельности организации:

количество обучающихся общеразвивающей направленности в организации;

количество обучающихся со специальными потребностями;

количество обучающихся, с которыми осуществляется реализация основной образовательной программы дошкольного образования;

количество работников в организации;

количество работников, имеющих квалификационную категорию;

наличие у организации отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс;

наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов;

наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, бассейна, других спортивных сооружений;

наличие оборудованного медицинского кабинета, стоматологического кабинета, сенсорной комнаты, столовой;

наличие на балансе организации автотранспортных средств, обеспечивающих перевозку обучающихся к месту учебы;

использование в учебно-воспитательном процессе учебно-опытных участков, теплиц;

наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных мастерских;

наличие в организации творческих коллективов (состав участников не менее 10 человек), регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях;

иные показатели, связанные с организацией учебного процесса.

2.8. Для организаций, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на 2 календарных года.

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

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.

2.10. Должностной оклад руководителей организаций, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт, сохраняется на время проведения ремонта. Должностной оклад руководителей вновь создаваемых организаций на период проведения ремонтных работ в зданиях этих организаций устанавливается трудовым договором в размере, не превышающем размер должностного оклада руководителя организации, отнесенного к аналогичной группе оплаты труда. После ввода в эксплуатацию здания организации и утверждения штатного расписания должностной оклад руководителя этой организации устанавливается в соответствии с пунктами 2.1 - 2.9 настоящего Положения.

2.11. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга руководителю организации может быть установлен повышающий персональный коэффициент к должностному окладу (за эффективность деятельности организации, за специфику и условия работы, за интенсивность работы).

Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента - не более 0,5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда организации.

2.12. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера организации устанавливается на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

2.13. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.14. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю и главному бухгалтеру организации устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

2.15. Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре.

2.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
руководителю организации - распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации - приказом руководителя организации.

3. Условия оплаты труда педагогических работников организаций

3.1. Заработная плата педагогических работников организаций состоит из тарифной ставки и выплат за фактически выполненные объемы учебной нагрузки и педагогической работы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2011 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

3.4. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда иных работников организаций

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

4.2. Выплаты компенсационного характера иным работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера иным работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда работников организации при сменной работе

5.1. Работникам организации, работающим посменно, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

5.2. Продолжительность учетного периода устанавливается в один календарный год.

5.3. Выплата заработной платы работникам, работающим посменно, производится ежемесячно за фактически отработанное время исходя из стоимости одного часа работы и рассчитывается по формуле:

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

$Z_{\text{пл}}$ - заработная плата работника организации;

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

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

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

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

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

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

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

T - тарифная ставка заработной платы, установленная в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению;

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

12 - количество месяцев в календарном году.

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

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и выполнении дополнительных работ);

3) выплаты за работу в особых климатических условиях.

6.2. Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

6.5. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации не проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, сохраняются в размере, установленном до введения настоящего Положения, но не превышающем 12 процентов. При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.

6.6. Выплата за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

6.7. К выплатам за выполнение дополнительных работ относятся выплаты за:

классное руководство;

проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, по родному языку и литературе, по математике, по иностранному языку;

заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими;

работу 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.

6.8. 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 5 000 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, литературе, родной 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;

6) за заведование учебными кабинетами - 10 процентов к тарифной ставке. Количество оплачиваемых кабинетов в основных школах - не более 3-х кабинетов; в начальных, средних школах, лицеях, гимназиях - 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 при условии наличия комбинированных мастерских:

в организации с количеством классов до 10 - 20 процентов к 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 основной школе при условии наличия менее 1 га земли - 15 процентов к

тарифной ставке;

учителям в начальной, средней школе, лицее, гимназии при условии наличия менее 1 га земли - 20 процентов к тарифной ставке;

учителям в основной, начальной, средней школе, лицее, гимназии при условии наличия 1 га и более земли или теплицы - 25 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).

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы в организации;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;

премиальные выплаты.

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

Ученая степень, почетное звание*(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

7.3. 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.

7.4. 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 о выдаче диплома.

7.5. 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.

7.6. К премиальным выплатам относятся:

премия по итогам работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере.

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

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

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

7.10. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляются организацией с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

Показателями эффективности и результативности деятельности руководителя организации являются:

1) выполнение показателей муниципального задания;

2) оценка качества финансового менеджмента;

3) оценка эффективности управления персоналом;

4) оценка исполнительской дисциплины.

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

7.13. При премировании руководителя организации необходимо использовать показатели эффективности деятельности организаций, которые должны характеризовать:

- 1) основную деятельность организации, заключающуюся в:
 - выполнении муниципального задания;
 - обеспечении комплексной безопасности организации;
 - осуществлении инновационной деятельности;
 - обеспечении информационной открытости организации;
 - реализации программ, направленных на работу с одаренными детьми;
 - реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
 - организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - реализации программ дополнительного образования на базе образовательной организации;
 - реализации профильного обучения, предпрофильной подготовки или создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов;
 - обеспечении реализации "дорожной карты" по экономической деятельности;
 - динамике индивидуальных образовательных результатов обучающихся;
 - сохранности контингента обучающихся;
 - наличии выпускников, поступивших в федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Оренбургский государственный педагогический университет";
 - реализации мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;
 - соответствии деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования;
 - состоянии нормативной правовой базы;
 - состоянии материально-технической базы организации;
- 2) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину организации, касающиеся:
 - своевременности представления отчетов о результатах деятельности организации;
 - целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
 - снижения (отсутствия) необоснованной кредиторской задолженности;
 - целевого и эффективного использования внебюджетных средств;
 - оценки качества финансового менеджмента;
 - доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с "дорожной картой" по экономической деятельности;
- 3) деятельность организации, направленную на работу с персоналом, в отношении:
 - оценки эффективности управления персоналом;
 - оценки исполнительской дисциплины;
 - укомплектованности организации работниками основного персонала;
 - соблюдения сроков повышения квалификации работников организации;
 - реализации мероприятий по привлечению молодых педагогов;
 - кадрового обеспечения.

7.14. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям организаций и выплачивается исходя из следующих критериев:

- 1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Оренбурга;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;

4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности организации;

5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа организации.

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

7.16. При отсутствии финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо размер выплат пересматривается, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее минимального размера оплаты труда:

руководителю организации - распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим и иным работникам организации - приказом руководителя организации.

Информация об изменениях:

Приложение 1 изменено с 1 октября 2023 г. - Постановление администрации города Оренбурга от 06 октября 2023 г. N 1751-п

**Приложение 1
к положению об установлении
системы оплаты труда работников
муниципальных общеобразовательных
организаций города Оренбурга,
подведомственных управлению образования
администрации города Оренбурга**

РАЗМЕРЫ

тарифных ставок заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, 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	9 596
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9 596
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	9 596
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор	9 596
«Учебно-вспомогательный персонал»		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	9 157

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	9 157
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант	9 157
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9 157
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), юристконсульт, энергетик	9 157

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 № 247н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетра...
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 помещений	9 157
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	9 157

4. На основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержден 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	9 979

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 № 2 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 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, отнесенных к ПКГ, указанным в пункте 1–4 настоящего приложения, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Работник библиотекой	9 979
Мастер технических средств обучения	9 157
Мастер химической очистки	9 157
Работник	9 157
Работник кухни	9 157

Слесарь-сантехник	9 157
Электрик (электромонтер)	9 157
Техник-электрик	9 157
Оператор котельной	9 157
Рабочий (по обслуживанию и ремонту здания, по обслуживанию и ремонту здания на отопительный сезон, по обслуживанию бойлера, по текущему ремонту)	9 157
Специалист по охране труда	9 157
Хлораторщик бассейна	9 157
Электромеханик	9 157
Инженер-электрик	9 157
Дезинсектор (дезинфектор)	9 157
Системный администратор	9 157

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 ставки заработной платы определяется в полных рублях.

**Приложение
к положению об установлении
системы оплаты труда работников
муниципальных общеобразовательных
организаций города Оренбурга
подведомственных управлению образовани
администрации города Оренбурга**

**Порядок
установления и применения повышающих коэффициентов**

С изменениями и дополнениями от:

29 марта, 20 августа 2021 г.

Информация об изменениях:

Пункт 1 изменен с 26 августа 2021 г. - Постановление администрации города Оренбурга от 20 августа 2021 г. N 1658-п

См. предыдущую редакцию

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

N 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

(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 в 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 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 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 N 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;

(3) коэффициент 0,15 применяется для лицеев и гимназий, прошедших государственную аккредитацию.

2. Применение повышающих коэффициентов осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размера ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессионально-квалификационных групп, на величины повышающих коэффициентов.

3. При наличии у работника права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактически

объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

4. Коэффициент уровня образования и педагогического стажа устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

Право на установление коэффициента уровня образования и педагогического стажа возникает у педагогических работников организации:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающего право на установление выплаты.

5. Коэффициент квалификации педагогическим работникам организации при присвоении квалификационной категории устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

Коэффициент квалификации молодому специалисту устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

6. Коэффициент специфики работы учитывает специфику контингента обучающихся в организации (классе) и производится 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.

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

Принципировано и пронумеровано
12 страниц

Директор школы № 52

Е.В. Павлова

