

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной
организации МОАУ «СОШ № 86»

_____ Приходько О.А.

28.11.2019г.

М.П.

«Утверждаю»

Директор МОАУ «СОШ № 86»

_____ Сапкулова Е.В.

Приказ № 453 от 28.11.2019г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 86»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 86» (далее – Положение), определяет систему оплаты труда руководящих, педагогических и иных работников (далее - работники) МОАУ «СОШ № 86» (далее – Организация).

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Оренбургской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, утвержденное постановлением Администрации города Оренбурга от 23.10.2019 № 3048-п.

1.3. Система оплаты труда работников организации 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 урегулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников.

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 организации 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, устанавливаются настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.10. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда, при этом обязательными для применения являются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

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 70 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 должностных окладов осуществляется по окончании указанных периодов.

1.17. Вакантные должности руководителей и педагогических работников организации 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 руководителей организации

2.1. Условия оплаты труда руководителей организации распространяются на руководителя, заместителя руководителя.

2.2. Заработная плата руководителей 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, особенностей деятельности и значимости организации.

2.4. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается ежегодно 1 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, его заместителей и внешних совместителей.

2.5. Размер должностного оклада руководителя организации рассчитывается по формуле:

$До = ЗП_{ср} \times (1 + К_{упр} + К_{ч})$, где:

До - должностной оклад;

ЗП_{ср} - средняя заработная плата работников организации, кроме заработной платы руководителя, его заместителей и внешних совместителей за предыдущий календарный год;

К_{упр}- коэффициент масштаба и уровня управления;

К_ч – коэффициент численности обучающихся.

2.6. Коэффициент масштаба и уровня управления, коэффициент численности обучающихся устанавливается 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, коэффициент 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:

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

2.9. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга руководителю организации может быть установлен персональный повышающий 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.

2.10. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливается на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.11. Выплаты компенсационного характера руководителю и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

2.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга, заместителям руководителя – приказом руководителя.

Выплаты стимулирующего характера для руководителей организаций устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга, в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев) оценки эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине.

3. Условия оплаты труда педагогических работников организации

3.1. Заработная плата педагогических работников организации состоит из тарифной ставки, фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки российской Федерации от 22.12.2014г. № 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 организации

4.1. Заработная плата иных работников организации 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, проводится ежемесячно за фактически отработанное время исходя из стоимости одного часа работы и рассчитывается по формуле:

$$\text{Зпл} = (\text{Сч} * \text{Фч}) * \text{Вк} + \text{Вст}, \text{ где:}$$

Зпл – заработная плата работника организации;

Сч – стоимость одного часа работы;

Фч – фактическое количество часов, отработанное работником организации в текущем месяце;

Вк – выплаты компенсационного характера;

Вст – выплаты стимулирующего характера.

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

$$Сч = Т : (Н / 12), \text{ где:}$$

Сч – стоимость одного часа работы, исходя из установленной нормы рабочего времени;

Т – тарифная ставка заработной платы, установленная в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению;

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

12 – количество месяцев в календарном году.

5.5. По окончании установленного учетного периода при наличии у работника организации часов переработки сверх нормы рабочего времени, образовавшейся суммарно за установленный учетный период, работодателем производится перерасчет заработной платы работнику организации, исходя из нормы рабочего времени за установленный период в 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 организаций, 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. Компенсационные выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда.

6.4. Выплата за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим 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.

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

- классное руководство;
- проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, 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.

6.6. Рекомендуемый размер выплат за дополнительную работу:

1) за классное руководство:

- в 1 - 4 классах – 2125 рублей к тарифной ставке*;

2) проверка тетрадей и письменных работ - 10 % к тарифной ставке в 1 - 4 классах.

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

3) проверка тетрадей и письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе - 15 % к тарифной ставке пропорционально отведенным учебным часам в 5 – 11 классах;

4) проверка тетрадей и письменных работ по математике в 5 – 11 классах, иностранному языку в 1 – 11 классах - 10 % к тарифной ставке пропорционально отведенным учебным часам*;

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

6) за заведование учебными кабинетами - 10 % к тарифной ставке. Количество оплачиваемых кабинетов - не более 15 кабинетов;

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

- в организации с количеством классов от 10 до 19 - 25 % к тарифной ставке;

- в организации с количеством классов от 20 до 29 - 50 % к тарифной ставке;

- в организации с количеством классов 30 и более - 100 % к тарифной ставке;

8) за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских при условии наличия комбинированных мастерских:

- в организации с количеством классов до 10 - 20 % к тарифной ставке;

- в организации с количеством классов от 11 до 20 - 25 % к тарифной ставке;

- в организации с количеством классов от 21 до 29 - 30 % к тарифной ставке;

- в организации с количеством классов 30 и более - 35 % к тарифной ставке;

9) за исполнение обязанностей мастера простых учебных мастерских:

- в организации с количеством классов до 10 - 15 % к тарифной ставке;

- в организации с количеством классов с 11 и более - 20 % к тарифной ставке;

10) руководство учебно-методическим объединением - 15 % к тарифной ставке;

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

- учителям в основной школе при условии наличия менее 1 га земли - 15 % к тарифной ставке;

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

- учителям в основной, начальной, средней школе, лицее, гимназии при условии наличия 1 га и более земли или теплицы - 25 % 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 % к тарифной ставке;

- при условии обслуживания от 801 до 2000 экземпляров учебников - 10 % к тарифной ставке;

- при условии обслуживания от 2001 до 3500 экземпляров учебников - 15 % к тарифной ставке;

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

* в классах с числом обучающихся менее 15 человек выплата производится в размере 50 % 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 стаж непрерывной работы;
- 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 и почетного звания 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 или педагогическим работникам организации выплаты за наличие ученой степени, почетного звания 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, временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, когда за ним 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 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 осуществляется 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 и показатели эффективности для педагогических работников и работников организации устанавливаются локальным нормативным правовым актом организации.

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 года руководителю организации выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии руководителя устанавливаются в трудовом договоре с руководителем организации.

7.13. При премировании руководителя организации используются показатели эффективности деятельности организации, характеризующие:

- 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 ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет»;
 - реализации мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;
 - соответствии деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования;
 - состоянии нормативной правовой базы;
 - состоянии учебно-материальной и 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 части:

- 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.

7.7. 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;
- заместителям руководителя, педагогическим и иным работникам организации – приказом руководителя организации.

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 организации 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, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
«Педагогические работники»*		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый	7500
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7500
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	7500
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор	7500
«Учебно-вспомогательный персонал»		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	7800

* 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	7800
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант	7800
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7800
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда, инженер-программист, юристконсульт, энергетик	7800

3. На основе отнесения их квалификационных разрядов 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	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	7800
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	7800

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	7500

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

Должность	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7500
Инженер технических средств обучения	7800
Лаборант химической очистки	7800
Повар	7800
Подсобный рабочий кухни	7800
Слесарь-сантехник	7800
Электрик (электромонтер)	7800
Техник-электрик	7800
Оператор котельной	7800
Рабочий (по обслуживанию и ремонту здания, по обслуживанию и ремонту здания на отопительный сезон, по обслуживанию бойлера, по текущему ремонту)	7800
Специалист по охране труда	7800
Хлораторщик бассейна	7800
Электромеханик	7800
Инженер-электрик	7800
Дезинсектор (дезинфектор)	7800
Системный администратор	7800

7. В случае увеличения 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 положению о системе оплаты труда работников
МОАУ «СОШ № 86»

**Порядок
установления и применения повышающих коэффициентов**

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

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для применения коэффициента	Значение коэффициента
1.	Коэффициент уровня образования и стажа педагогической работы	Высшее педагогическое 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 педагогическое образование и стаж педагогической работы *(1):	
		более 20 лет	0,2
		от 10 до 20 лет	0,15
		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	классы с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
		за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	0,2

*(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 очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в организацию в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого

специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства в образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы.

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 величину 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 фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем 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 предоставления соответствующего документа;

при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем 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.