Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 91»
(МОАУ «СОШ № 91»)

СОГЛАСОВАНО
Председатель Первичной
профсоюзной организации МОАУ
«СОШ № 91» _____С.А.Хегай
протокол 27.06.2025 № 6

УТВЕРЖДАЮ
Директор_____С.А.Щербакова
Приказ 26.06.2025 № 01-10/257

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат : 00b565ac37dd31f8e4a53be3da4fa77d97
Владелец : Щербакова Светлана Анатольевна
Действителен с 20.03.2025 по 13.06.2026

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 91»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МОАУ «СОШ № 91» (далее – Положение), определяет оплату труда руководящих, педагогических и иных работников (далее – работники) реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.2. Система оплаты труда работников школы 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 школы устанавливается с учетом: Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда; мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников МОАУ «СОШ № 91» включает в себя порядок определения размеров должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, 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 фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Размеры ставок заработной платы работников МОАУ «СОШ № 91» устанавливаются согласно приложению 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 в пределах фонда оплаты труда работников с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказом руководителя школы – в отношении работников школы; приказом учредителя – в отношении руководителя школы.

1.9. Фонд оплаты труда работников школы 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. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников школы и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. На оплату труда работников школы могут направляться средства от иной приносящей доход деятельности в размере, не превышающем 50 процентов от общей суммы фактически поступивших средств.

В случае недостижения организацией показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», фактически поступившие средства от иной приносящей доход деятельности направляются на оплату труда работников организации в размере до 100 процентов от общей суммы.

1.13. Оплата труда работников школы, занятых по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего

времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения, производится раздельно по каждой из должностей.

1.14. 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.

2. Условия оплаты труда руководящих работников школы

2.1. Условия оплаты труда руководящих работников школы 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 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:

$$Д_о = ЗП_{ср} \times (1+К_{упр}),$$

где: $Д_о$ – должностной оклад;

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

$К_{упр}$ – коэффициент масштаба и уровня управления.

2.6. Коэффициент масштаба и уровня управления 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.

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 школы, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт (реконструкция), сохраняется группа по оплате труда организации, определенная до начала ремонта (реконструкции).

2.9. Размер должностного оклада руководителя школы, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт (реконструкция), сохраняется на время проведения капитального ремонта (реконструкции).

Размер должностного оклада руководителей во вновь созданных организациях устанавливается трудовым договором в размере должностного оклада руководителя организации с аналогичной численностью обучающихся либо производственной мощностью здания, но не более чем на один календарный год.

2.10. 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 (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.

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 экономии 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 школы

3.1. Заработная плата педагогических работников школы состоит из ставки заработной платы, выплат за фактически выполненные объемы учебной нагрузки и педагогической работы, 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 просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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

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

Положения.

4. Условия оплаты труда иных работников школы

4.1. Заработная плата иных работников школы состоит из 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 школы при сменной работе

5.1. Работникам школы, 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:

$$З_{пл} = (С_ч \times Ф_ч) + В_к + В_{ст}, \text{ где:}$$

$З_{пл}$ – заработная плата работника организации;

$С_ч$ – стоимость одного часа работы;

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

$В_к$ – выплаты компенсационного характера; $В_{ст}$ – выплаты стимулирующего характера.

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

$$С_ч = Т : (Н/12), \text{ где:}$$

$С_ч$ – стоимость одного часа работы исходя из установленной нормы рабочего времени;

Т – ставка заработной платы, установленная в размере согласно приложению 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 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 школы, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда.

6.4. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации не проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам школы, 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.

6.5. 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.

6.6. 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;

работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

6.7. Рекомендуемый размер выплат за дополнительную работу:

1) за классное руководство:

в 1–4 классах – 2 125 рублей к ставке заработной платы[1]; в 5–11 классах – 2 500 рублей к ставке заработной платы[1].

Дополнительно за классное руководство в 1–11 классах педагогическим работникам школы устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах) и в размере 10 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 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 ставке заработной платы в 1–4 классах[1].

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 ставке заработной платы пропорционально отведенным учебным часам в 5–11 классах[1];

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

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 процента к ставке заработной платы пропорционально отведенным учебным часам;

6) за заведование учебными кабинетами – 10 процентов к ставке

заработной платы. Количество оплачиваемых кабинетов в основных школах – не более 3 кабинетов; в начальных, средних школах, лицеях, гимназиях – не более 15 кабинетов;

[1] 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) за проведение внеклассной работы с обучающимися по физическому воспитанию:

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

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

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

8) за заведование учебными мастерскими при условии наличия комбинированных мастерских:

в организации с количеством классов до 10 – 20 процентов к ставке заработной платы;

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

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

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

9) за исполнение обязанностей мастера простых учебных мастерских:

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

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

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

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 ставке заработной платы;

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

учителям в основной, начальной, средней школе, лицее, гимназии при условии наличия 1 га и более земли или теплицы – 25 процентов к ставке заработной платы.

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 ставке заработной платы;

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

при условии обслуживания от 2001 до 3500 экземпляров учебников – 15 процентов к ставке заработной платы.

За каждые последующие 1 500 экземпляров учебников рекомендуется устанавливать дополнительно 1 процент к ставке заработной платы, но не более 20 процентов в суммарном исчислении;

13) за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:
за работу, связанную с осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается выплата в размере 2 400 рублей за ставку с учетом фактического объема учебной нагрузки.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:
за наличие первой или высшей квалификационной категории;
за работу в сельской местности;

молодому специалисту, осуществляющему педагогическую деятельность;

советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

за работу в лицеях, гимназиях и классах с углубленным изучением отдельных предметов;

за уровень образования и стаж педагогической работы; за наличие ученой степени, почетных званий;

за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты.

7.2. Стимулирующая выплата педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливается при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии пропорционально нагрузке в размере:

за высшую квалификационную категорию – 6 000 рублей за норму часов;

за первую квалификационную категорию – 5 000 рублей за норму часов.

7.3. Стимулирующая выплата педагогическим работникам за работу в сельской местности осуществляется в организациях, расположенных на территории сельских населенных пунктов, входящих в состав муниципального образования «город Оренбург», пропорционально нагрузке в размере 1 400 рублей за норму часов.

7.4. Стимулирующая выплата молодому специалисту, осуществляющему педагогическую деятельность, устанавливается пропорционально установленной педагогической нагрузке в размере 5 000 рублей за норму часов.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте не старше 35 лет, поступившее на работу в образовательную организацию не позднее одного года после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования по педагогической специальности, указанной в документе государственного образца о соответствующем уровне образования.

В случае если выпускник после окончания обучения не имел возможности устроиться в образовательную организацию по причине его призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу), длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности, родов и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательную организацию в течение 3 месяцев по окончании службы, окончания периода нетрудоспособности и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня поступления на работу в образовательную организацию, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

Статус молодого специалиста может быть однократно продлен работнику образовательной организации, но не более чем на 3 года и до достижения

молодым специалистом возраста 35 лет, на период действия следующих обстоятельств:

призыва на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

длительного, более трех месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую образовательную организацию статус молодого специалиста за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории.

Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Педагогическим работникам школы, замещающим должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей, но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику общеобразовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более общеобразовательных организациях.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора осуществляется с учетом установленных законодательством Российской Федерации отчислений по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование), а также районных

коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

Дополнительно советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается стимулирующая выплата в размере 25 000 рублей за норму часов пропорционально установленной педагогической нагрузке.

7.6. Стимулирующая выплата в размере 1700 рублей за норму часов пропорционально установленной педагогической нагрузке устанавливается педагогическим работникам за работу в:

лицеях и гимназиях, прошедших государственную аккредитацию;

организациях с углубленным изучением отдельных предметов,

в случае преподавания педагогическим работником такого предмета.

7.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за уровень образования и стаж педагогической работы устанавливается за норму часов пропорционально установленной педагогической нагрузке:

Основание для стимулирующей выплаты педагогическим работникам за уровень образования и стаж педагогической работы	Размер выплаты за норму часов, руб.
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:	
более 20 лет	3 600
от 10 до 20 лет	2 900
от 0 до 10 лет	2 500
Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:	
более 20 лет	2 900
от 10 до 20 лет	2 500
от 0 до 10 лет	2 000

Педагогическим работникам, занимающимдолжность педагога-библиотекаря, 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. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за уровень образования и стаж педагогической работы устанавливаются на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных

копий).

Право на установление стимулирующих выплат педагогическим работникам за уровень образования и стаж педагогической работы 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, дающем право на установление выплаты.

7.8. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, педагогическим работникам организации 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 пропорционально установленной нагрузке в следующем размере за норму часов:

Ученая степень, почетное звание[2], руб.		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
4 800	2 400	2 400

[2] При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Право на установление руководителю, заместителю руководителя 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.

При наступлении у руководителя, заместителя 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 течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.9. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ выплачиваются работникам организации в соответствии с критериями, определенными локальными актами организации.

7.10. К премиальным выплатам относятся:

премия по итогам работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается работникам организации единовременно 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 (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

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

7.12. 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.

7.13. 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.

7.14. 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.

7.15. При премировании руководителя организации необходимо использовать показатели эффективности деятельности школы, 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 создании 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.

7.16. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям школы 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.

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

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

Приложение к Положению

О системе оплаты труда
работников МОАУ «СОШ № 91»

РАЗМЕРЫ

ставок заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

Размеры 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	Ставка заработной платы, руб.
«Педагогические работники»[3]		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый	16 000
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	16 000
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	16 000
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 000
«Учебно-вспомогательный персонал»		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	10 403

[3] 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	10 403
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист	10 403
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	10 403
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), юрисконсульт, энергетик	10 403

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 общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Ставка заработной платы, руб.
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	10 403
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	10 403

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»	Ставка заработной платы, руб.
Библиотекарь	11 337

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 ставок заработной платы определяются на основе отнесения должностей педагогических работников и работников организации к соответствующим ПКГ.

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

Должность	Ставка заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	11 337
Инженер технических средств обучения	10 403
Лаборант химической очистки	10 403
Повар	10 403
Подсобный рабочий кухни	10 403
Слесарь-сантехник	10 403
Электрик (электромонтер)	10 403
Техник-электрик	10 403
Оператор котельной	10 403
Рабочий (по обслуживанию и ремонту здания, по обслуживанию и ремонту здания на отопительный сезон, по обслуживанию бойлера, по текущему ремонту)	10 403
Специалист по охране труда	10 403
Хлораторщик бассейна	10 403
Электромеханик	10 403
Инженер-электрик	10 403
Дезинсектор (дезинфектор)	10 403
Системный администратор	10 403

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.