

## Администрация города Оренбурга

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.07.2017 № 2857-п

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга

На основании статьи 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статей 16, 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», постановления администрации города Оренбурга от 26.09.2016 № 2984-п «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Оренбурга», руководствуясь статьями 8, 33, 35 Устава муниципального образования «город Оренбург»:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, согласно приложению № 1.

2. Установить ставки заработной платы работникам муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в размере согласно приложению № 2.

3. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, организовать и принять личное участие в работе по информированию всех работников организаций об изменении системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

4. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации города Оренбурга от 31.10.2014 №2581-п «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Оренбурга, реализующих

основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования»;

2) постановление администрации города Оренбурга от 27.04.2015 №961-п «О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 31.10.2014№2581-п»;

3) постановление администрации города Оренбурга от 21.03.2016 №704-п «О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 31.10.2014 № 2581-п»;

4) постановление администрации города Оренбурга от 22.07.2016 №2252-п «О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 31.10.2014 № 2581-п».

5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Вечерний Оренбург» и размещению на официальном Интернет -портале города Оренбурга.

6. Настоящее постановление подлежит передаче в уполномоченный орган исполнительной власти Оренбургской области для включения в областной регистр муниципальных нормативных правовых актов.

7. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в газете «Вечерний Оренбург», но не ранее 01.09.2017.

8. Поручить организацию исполнения настоящего постановления заместителю Главы города Оренбурга по социальным вопросам Снатенковой В.В.

Глава города Оренбурга Е.С. Арапов

РАЗОСЛАНО: управление по общественным связям и организации деятельности администрации города Оренбурга, управление по правовым вопросам администрации города Оренбурга, финансовое управление администрации города Оренбурга, управление по информатике и связи администрации города Оренбурга, управление по информационной политике администрации города Оренбурга, аппарат Оренбургского городского Совета, прокуратура города Оренбурга, управление образования администрации города Оренбурга, МКУ «Управление по ОФХДОУ», муниципальные общеобразовательные организации города Оренбурга, Снатенкова В.В., газета «Вечерний Оренбург», государственно-правовое управление аппарата Губернатора и Правительства Оренбургской области

Н.А. Гордеева

98 70 98

 Приложение № 1

 к постановлению

администрации города Оренбурга

от 11.07.2017 № 2857-п

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Положение), определяет систему оплаты труда руководящих работников (далее - руководители), педагогических и иных работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - организации).

1.2. В случае если муниципальная общеобразовательная организация реализует, в том числе, основную образовательную программу дошкольного образования, для регулирования оплаты труда руководителей, педагогических и иных работников, занятых реализацией основной образовательной программы дошкольного образования, настоящее Положение не применяется.

1.3. Система оплаты труда руководителей, педагогических и иных работников организаций (далее – работников) устанавливается с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

-приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников организаций включает условия оплаты труда работников организаций, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. В трудовом договоре с работником предусматриваются условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников устанавливаются настоящим Положением на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Доплаты и надбавки стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

1.9. 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.

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12.На оплату труда работников организаций, включая начисления на выплаты по оплате труда, могут направляться средства от иной приносящей доход деятельности в размере, не превышающем 50 процентов от общей суммы фактически поступивших средств.

1.13. 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 раздельно по каждой из должностей.

1.14. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.15. Изменение размеров должностных окладов руководителей и педагогических работников организаций производится:

- 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 повышение размера должностного оклада;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.16. При наступлении у руководителей и педагогических работников права на изменение размера должностных окладов 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 организаций рассчитываются исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) с учетом средних повышающих коэффициентов, сложившихся в организации. Вакантные должности (профессии) иных работников организаций рассчитываются исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) работника организации, но не менее минимального размера оплаты труда.

2. Условия оплаты труда руководителей организаций

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

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

2.3. Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре:

- руководителю организации – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

- заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации –приказом руководителя организации.

2.4. Должностной оклад руководителей организации определяется трудовым договором, зависит от средней заработной платы работников организации и рассчитывается по формуле:

До = ЗПср x Купр x (1 + Ккв + Кч), где:

До - должностной оклад;

ЗПср - средняя заработная плата работников организации;

окладообразующие кэффициенты:

Купр - коэффициент масштаба и уровня управления;

Ккв - коэффициент квалификации;

Кч - коэффициент численности обучающихся.

2.5. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.

2.6. Средняя заработная плата работников организации рассчитывается по формуле:

ЗПср = ЗПр / К, где:

ЗПср - средняя заработная плата работников организации (определяется в полных рублях);

ЗПр - суммарная заработная плата работников организации, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

К - суммарное количество ставок работников организации, исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации.

2.7. Окладообразующие коэффициенты к должностным окладам руководителей организаций устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.8.Размер должностного оклада руководителя организации изменяется не чаще одного раза в год.

2.9. Должностной оклад руководителей вновь создаваемых организаций на период проведения ремонтных работ устанавливается трудовым договором в размере, не превышающем размер должностного оклада руководителя организации, отнесенного к аналогичной группе оплаты труда. После ввода в эксплуатацию организации и утверждения штатного расписания организации должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с [пунктами 2.1](#Par2) - [2.9](#Par26) настоящего Положения.

2.10. 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 - до 0,6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда организации.

2.11. 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.

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

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, рассчитанных без учета коэффициента квалификации, установленного руководителю.

3. Условия оплаты труда педагогических работников организаций

3.1. Заработная плата педагогических работников организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад педагогических работников организаций рассчитывается по формуле:

До = Сзп x Бк x (1 + Кст + Ккв + Ксп), где:

До - должностной оклад;

Сзп - ставка заработной платы;

Бк - базовый коэффициент наполняемости классов;

окладообразующие коэффициенты:

Кст - коэффициент стажа педагогической работы;

Ккв - коэффициент квалификации;

Ксп - коэффициент специфики работы;

3.3. Базовый коэффициент наполняемости классов при расчете должностного оклада педагогических работников организаций (при отсутствии классов коррекционного обучения) определяется по формуле:

Бк = (1 + К) / 2, где:

Бк - базовый коэффициент наполняемости классов;

К - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов.

3.4. В организациях, где базовый коэффициент наполняемости классов меньше 1, при расчете К применяется за 1, а в организациях, где базовый коэффициент наполняемости классов более 1, при расчете применяется по фактически сложившемуся коэффициенту, но не более 1,15.

3.5. Показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов определяется по формуле:

К = ФНкл / ННкл, где:

К - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов;

ФНкл - фактическая наполняемость классов;

ННкл - нормативная наполняемость классов:

- 25 учащихся - в общеобразовательных организациях;

- 12 учащихся - в классах компенсирующего обучения общеобразовательных организаций.

3.6. При наличии в организации классов компенсирующего обучения для педагогических работников организаций, за исключением учителей, за ФНкл принимается фактическая средняя наполняемость классов по организации. Фактическая средняя наполняемость классов по организации рассчитывается путем деления фактической численности обучающихся в организации на фактическое число классов. При этом базовый коэффициент наполняемости классов определяется по формуле:

Бк = (1 + КОтк + ККкл) / 3, где:

Бк - базовый коэффициент наполняемости классов;

КОтк - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов (для общеобразовательных программ);

ККкл - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов (для программ в классах компенсирующего обучения).

Размер фактической средней наполняемости классов, размер показателя отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов и размер базового коэффициента определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

3.7. При определении показателя отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов (для общеобразовательных программ) расчет производится исходя из средней наполняемости классов в организации при установлении должностного оклада для учителей начальных классов, учителей, ведущих часы в нескольких классах с разной наполняемостью по одному предмету, учителей иностранного языка, трудового обучения, физической культуры, информатики и вычислительной техники, физики, химии (во время проведения практических занятий) и в случае деления класса на две подгруппы.

3.8. Для педагогических работников, ведущих занятия в классах, занимающихся по общеобразовательной программе, и в классах, занимающихся по компенсирующей программе обучения, базовый коэффициент наполняемости классов определяется отдельно по программам обучения.

3.9. Базовый коэффициент наполняемости классов при расчете должностного оклада педагогических работников определяется на начало соответствующего учебного года.

3.10. Окладообразующие коэффициенты к должностным окладам педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.11. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников организаций устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном локальным нормативным актом организации, в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации.

4. Условия оплаты труда иных работников организаций

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

4.2. Заработная плата иных работников организаций рассчитывается по формуле:

Зпл = (Сзп x Кв) + Ст, где:

Зпл - заработная плата;

Сзп - ставка заработной платы;

Кв - коэффициент выплат компенсационного характера;

Ст - выплаты стимулирующего характера.

4.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом компенсационных выплат.

4.4. Выплаты стимулирующего характера для работников организации устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации.

5. Порядок установления

и применения окладообразующих коэффициентов

5.1. Окладообразующие коэффициенты отражают наличие стажа педагогической работы, уровня образования, уровня квалификации, специфики работы, масштаба и уровня управления, численности обучающихся.

5.2. Окладообразующие коэффициенты руководителей и педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с [таблицей № 1](#Par8):

Таблица № 1

Таблица окладообразующих коэффициентов руководителей

и педагогических работников организаций

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для применения коэффициента | Значение коэффициента |
| Руководители | Педагогические работники |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Коэффициент стажа педагогической работы - Кст | высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы |  |  |
| 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 - Ккв | квалификационные категории: |  |  |
| высшая | - | 0,55 |
| первая | - | 0,45 |
| ученая степень \* (2): |  |  |
| доктор наук | 0,4 | 0,4 |
| кандидат наук | 0,2 | 0,2 |
| почетные звания РФ \*(2): народный, заслуженный | 0,2 | 0,2 |
| молодой специалист \*(3) |  | 0,4 |
| 3. | Коэффициент специфики работы - Ксп | лицеи и гимназии \* (4) | - | 0,15 |
| классы компенсационного обучения | - | 0,20 |
| классы с углубленным изучением отдельных предметов | - | 0,15 |
| за работу в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности | - | 0,12 |
| за работу с детьми с нарушением речи | - | 0,20 |
| 4. | Коэффициент масштаба и уровня управления - Купр | в зависимости от группы по оплате труда организации | до 6 | - |
| 5. | Коэффициент численности учащихся (воспитанников) - Кч | в зависимости от группы по оплате труда организации и численности обучающихся | до 0,1 | - |

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

(3) 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;

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

5.3. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается при расчете должностного оклада в соответствии с основаниями, указанными в таблице 1 настоящего Положения.

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

5.5. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации коэффициент квалификации устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

5.6. Коэффициент специфики работы учитывает специфику контингента обучающихся в организации (классе).

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

5.8. Коэффициенты масштаба и уровня управления, численности обучающихся устанавливаются распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация.

5.9. Группа по оплате труда организации определяется ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года, в соответствии со следующими объемными показателями деятельности организации:

- количество обучающихся в организации;

- превышение плановой или проектной наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в организации;

- количество работников в организации;

- наличие у организации филиалов и (или) 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, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений;

- наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой;

- наличие на балансе организации автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники;

- наличие в структуре организации загородных объектов (лагерей, баз отдыха);

- использование в учебно-воспитательном процессе учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц;

 - наличие: котельной, очистных и других отдельно стоящих сооружений;

- 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.

5.10. Группа по оплате труда организации определяется распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга по состоянию на начало соответствующего учебного года.

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

5.11. При определении группы по оплате труда организаций количество обучающихся определяется по списочному составу обучающихся по состоянию на начало соответствующего учебного года.

5.12. За организациями, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один календарный год.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Настоящий порядок устанавливает виды, условия назначения и размеры выплат компенсационного характера.

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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 %. 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 производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.7.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.

6.8. Рекомендуемый размер выплат за дополнительную работу:

1) за классное руководство:

- в 1 - 4 классах - 15 % к должностному окладу [\*](#Par63);

- в 5 - 11 классах - 20 % к должностному окладу [\*](#Par63);

- в организациях, расположенных в городе, с числом учащихся в классе 25 и более человек - 1000 рублей в месяц;

- в организациях, расположенных в городе, с числом учащихся в классе менее 25 человек - из расчета 40 рублей на одного обучающегося в месяц;

- в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, с числом учащихся в классе 14 и более человек - 1000 рублей в месяц;

- в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, с числом учащихся в классе менее 14 человек - из расчета 71 рубль 43 копейки на одного обучающегося в месяц;

- в классах компенсирующего обучения организаций, расположенных в городе и в сельских населенных пунктах, с числом учащихся в классе 12 и более человек - 1000 рублей в месяц;

- в классах компенсирующего обучения организаций, расположенных в городе и в сельских населенных пунктах, с числом учащихся в классе менее 12 человек - из расчета 83 рубля 33 копейки на одного обучающегося в месяц;

2) проверка тетрадей и письменных работ - 10 % к должностному окладу 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 должностному окладу 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 должностному окладу пропорционально отведенным учебным часам[\*](#Par63);

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

6) за заведование учебными кабинетами - 10 % к должностному окладу. 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 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов от 20 до 29 - 50 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов 30 и более - 100 % к должностному окладу;

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

- в организации с количеством классов до 10 - 20 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов от 11 до 20 - 25 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов от 21 до 29 - 30 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов 30 и более - 35 % к должностному окладу;

9) за исполнение обязанностей мастера простых учебных мастерских:

- в организации с количеством классов до 10 - 15 % к должностному окладу;

- в организации с количеством классов с 11 и более - 20 % к должностному окладу;

10) руководство учебно-методическим объединением - 15 % к должностному окладу;

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 должностному окладу;

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

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

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 должностному окладу;

- при условии обслуживания от 801 до 2000 экземпляров учебников - 10 % к должностному окладу;

- при условии обслуживания от 2001 до 3500 экземпляров учебников - 15 % к должностному окладу;

За каждые последующие 1500 экземпляров учебников рекомендуется устанавливать дополнительно 1 % к должностному окладу, 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. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда работников организаций 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.

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном:

- для руководителей организации - распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

-для заместителей руководителя, главных бухгалтеров, педагогических и иных работников организации –приказом руководителя организации.

7.4. При стимулировании руководителей организаций необходимо использовать показатели эффективности деятельности организаций, которые должны характеризовать:

1) основную деятельность организации, заключающуюся в:

- выполнении муниципального задания;

- обеспечении реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;

- обеспечении комплексной безопасности организации;

- осуществлении инновационной деятельности;

- обеспечении информационной открытости организации;

- соответствии деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования;

- состоянии нормативной правовой базы;

- информационной открытости;

- реализации мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;

- 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;

- динамике индивидуальных образовательных результатов обучающихся;

- сохранности контингента обучающихся;

- состоянии учебно-материальной и материально-технической базы организации.

2) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину организации (руководителя), 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;

3) деятельность организации (руководителя), 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;

- доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой» по экономической деятельности;

- реализации мероприятий по привлечению молодых педагогов;

- результатов итоговой аттестации;

- профессиональной деятельности педагогов;

- результатов инновационной образовательной деятельности;

- кадрового обеспечения.

7.5. Премия по итогам работы, в том числе единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, руководителям организаций выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования руководителей организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

7.6. 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:

- для руководителей организации –распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

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

 Приложение № 2

 к постановлению

администрации города Оренбурга

 от 11.07.2017 № 2857-п

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 муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - организации), устанавливаются:

1. На основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ | Ставка заработной платы, руб. |
| «Педагогические работники»\* |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый | 5553 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог | 5553  |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог | 5553 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор | 5553 |
| «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 Минздравсоцразвития России 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 | 7800 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам, лаборант | 7800 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 7800 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, инженер по охране труда, инженер-программист | 7800 |

3. На основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ | Ставка заработной платы, руб. |
| «Общеотраслевые 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 Минздравсоцразвития России 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 | 6525 |

5. В случае введения в штатное расписание организации должностей, не указанных в пунктах 1 - [4](#Par55) настоящего приложения, но предусмотренных приказами Минздравсоцразвития России 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 [пункте 4](#Par55) настоящего приложения, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Ставка заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда | 6535 |
| Заведующий библиотекой в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда | 6600 |
| Заведующий библиотекой в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда | 6670 |
| 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 |
| Юрисконсульт | 7800 |
| Инженер-электрик | 7800 |
| Энергетик | 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.