

**Областное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 10»
(ОГБОУ «Школа № 10»)**

г. Рязань

РАССМОТРЕНО
Общим собранием работников школы
Протокол от 29.12.2023 № 8

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ Л.М. Абрамова

УТВЕРЖДЕНО
Директор ОГБОУ «Школа № 10»
_____ Л.В. Губич
Приказ от 29.12.2023 г. № 252

Положение

об оплате труда и премировании работников ОГБОУ «Школа №10»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда и премировании работников ОГБОУ «Школа № 10» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников ОГБОУ «Школа № 10» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Формирование системы оплаты труда работников учреждений осуществляется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, или профессиональных стандартов;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов;

- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами работников учреждения и дополнительными соглашениями с ним, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;

- порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения профсоюзного органа работников учреждения.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.9. Заработная плата работника учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад): способы установления (повышающие коэффициенты),
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: виды (основания установления),
- стимулирующие и иные выплаты.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов работников учреждения, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждения в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

2.1.2. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в организацию в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации устанавливается в размере не более 40 процентов от общего фонда оплаты труда организации.

2.1.3. К основному персоналу организации относятся работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

К вспомогательному персоналу организации относятся работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу организации относятся работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

2.1.4. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

с учетом сложности и объема выполняемой работы), а также с учетом решения об индексации заработной платы, принятого Правительством Рязанской области.

2.1.5. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.1.6. Размер применяемых повышающих коэффициентов по профессиональным группам работников.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников, должностной оклад 10000 руб. 00 коп.		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Старший вожатый	0,17
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Социальный педагог	0,17
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог Воспитатель	0,17
4 квалификационный уровень	Учитель Учитель-логопед	0,17
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», должностной оклад 9100 руб. 00 коп		
1 квалификационный уровень	Лаборант	0
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией	0,11
3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	0,79
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»,		

должностной оклад 9200 руб. 00 коп.		
1 квалификационный уровень	Инженер по ВТ Специалист по охране труда	0 0
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер Контрактный управляющий	0,87 0,87
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», должностной оклад 8900 руб. 00 коп.		
1 квалификационный уровень	Дворник Мойщик посуды Гардеробщик Плотник Сторож Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0 0 0 0 0 0,04
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», должностной оклад 9000 руб. 00 коп.		
1 квалификационный уровень	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Слесарь-сантехник Буфетчик	0,11 0,11 0,11

2.1.7. Размеры и виды повышающих коэффициентов (к должностному окладу):

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения величины должностного оклада	Размеры коэффициентов
Коэффициент специфики учреждения	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - педагогическим работникам, - вспомогательному и обслуживающему персоналу	0,2
		0,15
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	0,2
	Среднее специальное образование	0,1
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	0,55
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,5
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,45
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,4
	Стаж работы от 0 до 2 лет	0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: первая категория	0,8
	высшая категория	1

При наличии квалификационной категории повышающий коэффициент за стаж работы не применяется.

Повышающие коэффициенты не применяются к окладам руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

2.1.8. Работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на определенный период.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

2.1.9. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

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

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдачи диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства науки и высшего образования Российской Федерации ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.10. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективным договором, трудовыми договорами работников учреждения и дополнительными соглашениями к ним, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения профсоюзного органа работников.

2.2.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.2.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных величинах. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. К числу компенсационных выплат относится следующее:

Вид выплат	Перечень выплат по должностям работников	Размеры выплат в соответствии с требованиями нормативных правовых
------------	------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

		актов, коллективным договором, соглашениями
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Уборка туалетов	10% от должностного оклада
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)	Выплата за работу в ночное время	35% от отработанных в ночное время часов от должностного оклада без учета доплат и надбавок
	Выплата за работу в праздничные дни	В двойном размере за отработанные праздничные дни от должностного оклада без учета доплат и надбавок
Доплата за проверку тетрадей педагогическим работникам от заработной платы за количество отработанных по предмету часов	Русский язык	10%
	Логопедия	4%
	Математика	8%
	Английский язык	8%
	Начальная школа	10%
Доплата за проверку тетрадей педагогическим работникам, обучающим по индивидуальному учебному плану, от заработной платы за количество отработанных по предмету часов	Русский язык	5%
	Математика	4%
	Начальная школа	5%
Доплата педагогическим работникам за исполнение обязанностей классного руководителя	Начальные классы	6 500 руб.
	Старшие классы	6 500 руб.

2.2.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

2.2.9. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

2.2.10. Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой надбавки. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивации работников в области применения современных образовательных технологий, инновационной деятельности, направленных на реализацию перспективных программ развития учреждения и обеспечения высокого качества образования.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам работников учреждения в соответствии с коллективным договором, трудовыми договорами работников учреждения и дополнительными соглашениями к ним, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

2.3.3. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому или должностному окладу.

2.3.4. Финансирование стимулирующих выплат может осуществляться как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных источников.

Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда работников устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов.

2.3.5. В учреждении устанавливаются следующие полугодовые периоды выплат: с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря.

2.3.6. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении создается оценочная комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда (далее – Комиссия) сроком на один год, утверждаемая на общем собрании работников школы. В состав Комиссии входят члены администрации, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, представители трудового коллектива и Совета школы.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника. (Приложение №1 «Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат за результативность и эффективность деятельности работникам ОГБОУ «Школа №10»)

2.3.8. По согласованию с Комиссией, руководитель учреждения вправе корректировать показатели, суммы баллов и сроки их учета в Перечнях критериев и показателей качества и результативности работы.

2.3.9. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя:

- постоянные ежемесячные стимулирующие выплаты;
- поощрительные стимулирующие выплаты по результатам труда;
- разовые поощрительные выплаты (премии и материальная помощь).

2.3.10. Постоянные выплаты устанавливаются:

- за заведование кабинетами - до 50% от должностного оклада;
- за заведование мастерскими – до 35% от должностного оклада;
- за работу на станках – до 50 % от заработной платы за количество отработанных по предмету часов;
- за работу с фондом учебной литературы – до 100% от должностного оклада;
- за работу с библиотечным фондом - до 50 % от должностного оклада;
- педагогическим и руководящим работникам, имеющим:
 - ученые степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности – до 30% от должностного оклада;

- почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» - до 60% от должностного оклада;
- звания «Почетный работник общего образования РФ» и «Отличник народного просвещения» - до 50% от должностного оклада;
- молодым специалистам (в течение 3 лет после окончания учебного заведения):
 - окончившим высшее учебное заведение – 2500 р.,
 - окончившим среднее специальное учебное заведение – 2000 р.;
- работникам бухгалтерии (кроме главного бухгалтера) и канцелярии за интенсивность и срочность выполняемой работы, связанной с организацией электронного документооборота – до 100% от заработной платы за ставку занимаемой должности.
- работникам при выходе на пенсию по старости и размере 5000 рублей единовременно при увольнении.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты производятся по каждому основанию. Работникам, имеющим несколько наград, выплаты производятся по высшей награде (по одному основанию).

2.3.11. Стимулирующие поощрительные надбавки работникам по результатам труда распределяются оценочной комиссией учреждения и профсоюзного органа, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

2.3.12. Критерии оценки деятельности руководителя учреждения и сумма стимулирующих выплат определяются министерством образования Рязанской области.

2.3.13. Подсчет баллов производится дважды в год (декабрь, июнь) по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Высчитывается общая сумма баллов всех работников. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов. В результате определяется денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого сотрудника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому сотруднику. Определенная сумма выплачивается ежемесячно вместе с заработной платой.

2.3.14. Дважды в год, по окончании периода мониторинга, каждым сотрудником учреждения производится заполнение формы оценочного листа (по критериям). Результаты заполнения данного листа согласовываются с заместителем директора по учебной работе (учителя, учителя-логопеды, педагог-психолог), заместителем директора по воспитательной работе (педагоги дополнительного образования, воспитатели, социальный педагог, старший вожатый), заместителем директора по административно-хозяйственной работе (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщик, сторож, слесарь-сантехник,

электромонтер по РОЭ, инженер, дворник, плотник, буфетчик, мойщик посуды), главным бухгалтером (работники бухгалтерии), директором (заместители директора, главный бухгалтер, заведующей канцелярией, заведующий библиотекой).

2.3.15. Утверждение результатов заполнения оценочных листов происходит на заседании школьной комиссии по распределению стимулирующей части фонда заработной платы. Решения комиссии оформляются протоколом. По результатам заседания комиссии издается приказ директора по школе о распределении стимулирующей части фонда заработной платы.

2.3.16. Спорные вопросы подлежат рассмотрению на заседании комиссии в течение пяти дней на основании личного заявления сотрудника. Основанием для подачи работником такого заявления может быть только факт (факты) нарушений установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.3.17. В системе государственно-общественного мониторинга оценки профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, внешней независимой экспертизы, результаты самооценки работника.

2.3.18. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

2.3.19. В пределах имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения могут назначаться единовременно поощрительные выплаты и разовые премии:

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение особо важных, срочных, непредвиденных поручений;
- за выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника;

- за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности, положительно влияющих на повышение рейтинга учреждения в образовательном пространстве города, региона;

- к юбилейным и праздничным датам.

2.3.20. Единовременно поощрительные выплаты и разовые премии могут назначаться при присвоении званий, награждении государственными или ведомственными наградами, знаками отличия и Почетными грамотами министерства просвещения РФ, наградами министерства образования Рязанской области;

2.3.21. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3.22. Стимулирующие выплаты могут быть сняты на основании приказа директора школы в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты (доплаты);

- окончание срока дополнительной работы, за которую была назначена выплата (доплата);

- снижение качества работы, за которую была назначена выплата (доплата);

- длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не была выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата (доплата).

Премирование сотрудника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

2.3.23. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению министерства образования Рязанской области с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований областного бюджета, централизованных министерством образования на эти цели.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Порядок определения условий оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается нормативными правовыми актами министерства образования Рязанской области.

3.2. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом:

-с руководителем организации – министерством образования Рязанской области,

-с заместителями руководителя и главным бухгалтером – руководителем организации с учетом условий оплаты труда, установленных настоящим Положением.

3.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается приказом министерства образования в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются приказом министерства образования Рязанской области

3.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации устанавливается приказом министерства образования Рязанской области, в кратности от 1 до 5, с учетом установленных критериев дифференциации.

3.7. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера (по итогам работы за определенный период (квартальные и единовременные премии) и компенсационного характера.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

3.9. Руководителю организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (ежемесячные):

за качество выполняемых работ:

- за ученую степень доктора наук – 20% от должностного оклада;

- за ученую степень кандидата наук – 10% от должностного оклада;

- за почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 10% от должностного оклада.

3.10. Премирование руководителя организации за определенный период осуществляется с учетом результатов деятельности организации на основании критериев и целевых показателей эффективности работы организации и ее руководителя, установленных

приказом министерства образования Рязанской области.

3.11. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации за работу в особых условиях труда или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.12. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (ежемесячные):

за качество выполняемых работ:

- за ученую степень доктора наук – 20% от должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук – 10% от должностного оклада;
- за почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный бухгалтер» - 10% от должностного оклада.

3.13. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера организации за определенный период (квартал) осуществляется на основании показателей эффективности их деятельности, устанавливаемых руководителем организации.

3.14. В случае если руководитель организации, его заместитель и главный бухгалтер имеют право на установление стимулирующих выплат одновременно по нескольким основаниям, как имеющие ученую степень и почетное звание, то стимулирующая выплата производится по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.15. Единовременные премии могут выплачиваться к юбилейным, праздничным датам, в связи с присуждением почетных званий, с награждением государственными и ведомственными наградами, выходом на пенсию, в следующих размерах:

- руководителю организации – не более 10 000 рублей;
- заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации– не более 8 000 рублей.

3.16. Премирование руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера по итогам работы за определенный период производится на основании решения комиссий по премированию, создаваемых:

- для руководителя организации – министерством образования Рязанской области;
- для заместителей руководителя и главного бухгалтера организации – руководителем организации.

Размер премий по итогам работы за определенный период руководителю организации устанавливается приказом министерства образования Рязанской области.

Размер премии по итогам работы за определенный период для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается как произведение стоимости балла на количество баллов, набранных в соответствующем периоде на основании показателей эффективности деятельности. Стоимость балла определяется как частное от деления общего объема бюджетных ассигнований по организации, предусмотренных на премиальные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру, исходя из расчетного периода, на максимальную сумму баллов, которую могут набрать заместители руководителя и главный бухгалтер в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

3.17. В случае наложения дисциплинарного взыскания на руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, а также совершения указанными должностными лицами грубых нарушений трудовой дисциплины, снижения показателей эффективности деятельности организации может быть принято решение о лишении таких должностных лиц премии полностью или частично.

3.18. Материальная помощь руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться в размере не более 10 000 рублей на основании их личных заявлений при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации; несчастном случае, краже, пожаре, тяжелом материальном положении или заболевании работника; тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника; рождении ребенка; вступлении в брак и других случаях. В случае смерти работника материальная помощь оказывается его близким родственникам. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда.

3.19. Решение о премировании, о лишении премии полностью или частично, о выплате единовременных премий, о материальной помощи принимаются:

-в отношении руководителя организации – министерством образования Рязанской области;

-в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера организации – руководителем организации.

4. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений

4.1. Работникам учреждений может оказываться материальная помощь в порядке, установленном данным Положением.

4.2. Материальная помощь может выплачиваться к отпуску на лечение, а также в связи с тяжелым материальным положением и в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника согласно распоряжению руководителя учреждения. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер. Материальная помощь всем или большинству работников учреждения выплачивается к

отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты в размере не более одного должностного оклада.

4.3. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждений, так и за счет экономии по фонду оплаты труда. На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные за счет разрешенных видов деятельности.

4.4. Все выплаты будут производиться в зависимости от финансово-экономической ситуации образовательного учреждения.

Приложение: Перечень оснований (критериев) для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам ОГБОУ «Школа № 10» по результатам труда и методики оценки.