

**ПРИНЯТО**

на общем собрании работников  
Областного государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Школа № 23»

(протокол № 4 от «19» 01 2011г.)



# Положение об оплате труда ОГБОУ «Школа № 23»

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 23» (далее – Школа) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", решением Рязанской городской Думы от 22.10.2009 г. № 571-1, решением Рязанской городской Думы от 13.09.2012 г. № 350-1, а также с учетом других нормативных правовых актов Российской Федерации, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

1.2. Формирование системы оплаты труда работников Школы устанавливается локальным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области и муниципальными нормативными правовыми актами с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами работников Школы и дополнительными соглашениями к ним, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами РФ, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;
- порядка аттестации работников Школы, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- использования системы поощрения за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок и премировании, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения профсоюзного органа работников Школы, Совета трудового коллектива Школы.

1.3. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений на дату введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника Школы, 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 Рязанской области.

1.5. Школа, в пределах выделенных ассигнований на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а так же размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

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

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

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

1.9. Заработная плата работника Школы предельными размерами не ограничивается и включает в себя:

- оклад (должностной оклад), установленный исходя из базового оклада и повышающих коэффициентов к нему,
- доплаты и надбавки компенсационного характера,
- стимулирующие и иные выплаты.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Положение об оплате труда работников Школы включает в себя:

- размеры базовых окладов работников Школы, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников Школы 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;
- условия оплаты труда руководителя Школы, заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Школы 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. Размеры базовых окладов работников Школы устанавливаются руководителем Школы 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).

2.1.4. Работникам Школы рекомендуется устанавливать повышающие коэффициенты к базовым окладам.

Применение повышающих коэффициентов к базовым окладам не образует новые базовые оклады и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

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

2.1.5. Работникам Школы с учетом 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 базовым 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 базовому окладу не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к базовому окладу определяется путем умножения базового оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Выплата по персональному повышающему коэффициенту может производиться в сумме пропорционально равной доплате до минимального размера оплаты труда.

#### 2.1.6. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики - коэффициент повышения, применяемый к базовому окладу, обеспечивающий оплату труда в повышенном размере работникам, а также иные выплаты, предусматриваемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Учителям и другим педагогическим работникам	0,20
Учебно-вспомогательному персоналу	0,17
Прочему обслуживающему персоналу	0,15

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

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

2.1.7. К основному персоналу учреждения относятся работники Школы, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности Школы, а также её непосредственные руководители.

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

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

## 2.2. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.2.1. Размеры базовых окладов работников Школы, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала (далее – учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2.2. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 1 к Положению);
- за специфику работы в Школе (в соответствии с пунктом 2.1.6 Положения);
- персональный повышающий коэффициент.

## 2.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, порядок определения стажа педагогической работы

2.3.1. Размеры базовых окладов работников Школы, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры базовых окладов педагогических работников Школы приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3.2. Педагогическим работникам Школы устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 1 к Положению);
- за квалификационную категорию;
- за уровень образования;
- за специфику работы в школе (в соответствии с пунктом 2.1.6 Положения);
- за стаж педагогической работы, в случае, если педагогическому работнику не установлен повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) педагогических работников Школы по уровню образования, за стаж работы, за квалификационную категорию:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины должностного оклада (ставки)	Размеры коэффициентов
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	0,15
	Среднее специальное (профессиональное) образование	0,07
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,45
	Стаж работы от 15 до 20 лет	0,35
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,25
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,15
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,08
	Стаж работы от 0 до 2 лет	0,03
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	первая категория	0,69
	высшая категория	0,84

Педагогическим работникам Школы, имеющим квалификационную категорию, коэффициент к базовому окладу за стаж работы не применяется.

2.3.3. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы производится:

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

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

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

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.

2.3.4. Порядок зачета в стаж времени работы в других организациях, а также времени обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации приведен в приложении № 2 и приложение № 3 к настоящему Положению.

2.3.5. Руководитель Школы обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других 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 учреждений.

## **2.4. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий**

2.4.1. Размеры базовых окладов работников Школы профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры должностных окладов работников школы профессий рабочих приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4.2. Работникам рабочих профессий Школы устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 1 к настоящему Положению);
- за специфику работы в Школе (в соответствии с пунктом 2.1.6 Положения);
- персональный повышающий коэффициент.

## **2.5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

2.5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством 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 представительного органа работников.

2.5.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя Школы.

2.5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) суммой к базовому или должностному окладу, либо фиксированной. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.5. Для работников Школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

Вид выплат	Перечень выплат по должностям работников	Размеры выплат в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, коллективным договором, соглашениями
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)	<p>Выплата за работу в ночное время</p> <p>Выплата за работу в праздничные дни</p>	<p>35% от отработанных в ночное время часов от должностного оклада без учета доплат и надбавок</p> <p>В двойном размере за отработанные праздничные дни от должностного оклада без учета доплат и надбавок</p>
Выплаты за проверку тетрадей/работ педагогическим работникам	<p>Учителям 1- 4 классов</p> <p><u>Учителям 5 - 9 классов:</u>                      Русский язык                      Математика</p> <p>Биология                      География                      История                      Обществознание                      Социально-бытовое ориентирование</p> <p>Профессиональное трудовое обучение</p> <p>Учителям-логопедам                      Педагогам-психологам</p>	<p>20% от базового оклада</p> <p>20% от базового оклада и в зависимости от количества часов</p> <p>5% от базового оклада и в зависимости от часов</p> <p>5% от базового оклада</p> <p>10% от базового оклада</p>
Выплаты за проверку тетрадей педагогическим работникам, обучающим по индивидуальному учебному плану	<p>Русский язык                      Чтение                      Математика                      Начальные классы</p>	<p>5% от базового оклада и в зависимости от количества часов</p>
Выплата педагогическим работникам, имеющим классное руководство	<p>Педагогическим работникам – классным руководителям</p>	<p>40% от базового оклада</p>
Вознаграждение за классное руководство из федерального бюджета	<p>Педагогическим работникам – классным руководителям                      За один класс-комплект                      За два и более класс-комплекта</p>	<p>5 000 руб.                      Не более 10 000 руб.</p>

2.5.6. Компенсационные выплаты из федерального бюджета за классное руководство устанавливаются и меняются на основании Постановления Правительства Рязанской области «Об утверждении государственной программы Рязанской области «Развитие образования и



молодежной политики».

Вознаграждение за классное руководство имеют право получать классные руководители, назначенные приказом директора ОГБОУ «Школа № 23» пропорционально отработанному времени. В случае отсутствия классного руководителя директор ОГБОУ «Школа № 23» приказом назначает замену временно отсутствующему работнику с соответствующей оплатой по классному руководству.

Вознаграждение за классное руководство (не облагается профсоюзными взносами) облагается налогом на доходы физических лиц с применением стандартных налоговых вычетов и страховыми взносами в полной мере согласно Налоговому кодексу Российской Федерации.

2.5.7. 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.

2.5.8. 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.

2.2.9. 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.

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

2.5.11. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте либо коллективном договоре (соглашении) образовательного учреждения.

## **2.6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.6.1. 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.

2.6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к базовым или должностным окладам работников Школы в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного органа работников и совета трудового коллектива.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

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

2.6.4. 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.



2.6.5. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя:

- постоянные ежемесячные стимулирующие выплаты;
- разовые премии работникам Школы.

2.6.6. Постоянные ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ОГБОУ «Школа № 23» и выплачиваются в пределах имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников пропорционально отработанному времени:

педагогическим работникам за руководство методическими предметными объединениями – до 30% от базового оклада;

педагогическим и руководящим работникам, имеющим:

- ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – до 35% от базового оклада;

- ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); руководящим работникам и специалистам школы, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; руководящим работникам школы, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» (за исключением «Народный учитель Российской Федерации»), «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - до 25% от базового оклада;

- звания «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и значок «Отличник народного просвещения» - до 50% от базового оклада;

- молодым специалистам (условия установления выплаты молодым специалистам приведены в приложение № 4 к настоящему Положению), занимающим педагогические должности и окончившим:

- высшее учебное заведение, со стажем работы до трех лет – 2000 р.,

- среднее специальное учебное заведение, со стажем работы до трех лет – 1500 р.;

2.6.7. Работникам, имеющим несколько наград, выплаты производятся по высшей награде (по одному основанию).

2.6.8. Стимулирующие поощрительные надбавки работникам по результатам распределения оценочной комиссией Школы регулируются Положением о комиссии по распределению критериев для начисления стимулирующих выплат в ОГБОУ «Школа № 23».

2.6.9. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения профсоюзного органа работников.

2.6.10. Подсчет баллов производится дважды в год (август, февраль) 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.

2.6.11. 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, тьютор, педагог-психолог, педагог-библиотекарь), заместителем директора по воспитательной работе (педагоги дополнительного образования, воспитатели, социальный педагог), заместителем директора по административно-хозяйственной работе (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщик, сторож, слесарь-сантехник, электромонтер по РОЭ, инженер, ассистент), главным бухгалтером (работники бухгалтерии), директором (заместители директора, главный бухгалтер, заведующей канцелярией).

2.6.12. Утверждение результатов заполнения оценочных листов происходит на заседании комиссии по распределению критериев для начисления 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.

2.6.13. Спорные вопросы подлежат рассмотрению на заседании комиссии в течение трех 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.

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

2.6.15. Критерии оценки деятельности руководителя учреждения и сумма стимулирующих выплат определяются Министерством образования и молодежной политики Рязанской области.

2.6.16. В пределах имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Школы могут назначаться разовые премии:

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- к праздничным датам;
- к юбилейной дате сотрудника - 50, 55, 60 лет;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение особо важных, срочных, непредвиденных поручений;
- за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности, положительно влияющих на повышение рейтинга учреждения в образовательном пространстве города, региона;
- при присвоении званий, награждении государственными или ведомственными наградами, знаками отличия и Почетными грамотами министерства образования и науки РФ, наградами Министерства образования и молодежной политики Рязанской области;
- победителям и лауреатам областного этапа конкурса «Учитель года России»;
- работникам при выходе на пенсию по старости.

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.

2.6.17. 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.

2.6.18. Выплаты устанавливаются приказом руководителя Школы в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

2.6.19. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению Министерства образования и молодежной политики 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 Школы, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается нормативными правовыми актами Министерства образования и молодежной политики 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 и молодежной политики 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 и молодежной политики Рязанской области, 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 и молодежной политики Рязанской области.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера школы устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.7. Премирование руководителя Школы производится по результатам оценки итогов учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Школы, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Размер премии определяется приказом Министерства образования и молодежной политики Рязанской области.

3.8. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (ежемесячные, по итогам работы за определенный период (премии за I квартал, полугодие, 9 месяцев, за год) и единовременные) и компенсационного характера в пределах средств фонда оплаты труда.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. 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), за расширение зон обслуживания 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 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. 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.

3.13. 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.

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

- в отношении руководителя Школы – Министерством образования и молодежной политики Рязанской области;
- в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера организации – руководителем Школы.

#### 4. Иные выплаты

4.1. Работникам школы может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника Школы, в пределах выделенных ассигнований и не более одного должностного оклада, в случае:

- тяжелого заболевания работника;



- тяжелого материального положения;
- смерти сотрудника или его близких родственников;
- в случае длительной болезни работника;
- 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;
- свадьбы, рождения ребёнка, смерти родителей, детей, супругов.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

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

4.3. Материальная помощь руководителю школы выплачивается в соответствии с приказом Министерства образования и молодежной политики Рязанской области.

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

## 5. Порядок и сроки выплаты заработной платы

5.1. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме, или в электронной форме (в виде рассылки на личную электронную почту, указанную работником в заявлении (пример заявления приложение № 5 к настоящему Положению)), о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (пример расчетного листа предоставлен в приложении № 6 настоящего Положения).

5.2. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления денежных средств на счет работника в банке, предоставленный работником.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам Школы в следующие сроки:

- каждое 20 число месяца, являющегося расчётным, работнику выплачивается часть заработной платы пропорционально отработанному времени,
- каждое 5 число месяца, следующего за расчётным, работнику выплачивается заработная плата (окончательный расчет за отработанный период).

5.4. Уменьшение, либо увеличение размера заработной платы за первую половину месяца при начислении рассматривать как нарушение ТК РФ и дискриминацию в сфере труда, ухудшение трудовых прав работников.

5.5. Оплата труда педагогических работников устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Изменения в тарификационный список вносятся по мере перераспределения педагогической нагрузки на основании соответствующих приказов директора Школы.

## Приложения к Положению

Приложение № 1. Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников и рабочих профессий

Приложение № 2. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и РФ

Приложение № 3. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Приложение № 4. Условия установления повышающего коэффициента молодым специалистам

Приложение № 5. Форма заявления работника на извещение о составных частях заработной платы на личную электронную почту

Приложение № 6. Форма расчетного листка



**Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников и рабочих профессий**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
<b>Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников, базовый оклад 7100 руб. 00 коп.</b>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду Инструктор по физической культуре	0
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Социальный педагог	0,17
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог Воспитатель	0,17
4 квалификационный уровень	Учитель Учитель-логопед Педагог-библиотекарь Тьютор	0,17
<b>Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», базовый оклад 6850 руб. 00 коп</b>		
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией	0,11
<b>Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», базовый оклад 6670 руб. 00 коп.</b>		
1 квалификационный уровень	Инженер по ВТ Инженер по ремонту швейных машин Специалист по охране труда	0,5
4 квалификационный уровень	Бухгалтер	0,87
<b>Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», базовый оклад 6250 руб. 00 коп.</b>		
1 квалификационный уровень	Дворник Мойщик посуды Гардеробщик Сторож Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,04
<b>Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», базовый оклад 6400 руб. 00 коп.</b>		
1 квалификационный уровень	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Слесарь-сантехник Буфетчик Ассистент (помощник)	0,23 0,11 0,11 0,11

**Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и РФ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;



– преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

**Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, педагоги-библиотекари, тьюторы, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>



**Условия установления выплаты молодым специалистам**

В соответствии с Постановлением Правительства Рязанской области от 17.04.2013 N 96 "Об утверждении размера, Порядка и условий предоставления единовременных выплат молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в муниципальные и государственные общеобразовательные организации" выплата устанавливается молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в учреждение, при соблюдении следующих условий:

- возраст молодого специалиста не старше 35 лет;
- трудоустройство на должность педагогического работника в учреждение в год окончания образовательного учреждения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;
- работа на должности педагогического работника по основному месту работы на основании трудового договора, заключённого с учреждением.

**Приложение № 5**

Директору ОГБОУ «Школа № 23»  
Живикину Сергею Владимировичу

---

---

Иванова Ивана Ивановича

**Заявление**

В соответствии со ст.136 ТК РФ, Положением об оплате труда и премировании работников с изменениями ОГБОУ «Школа № 23», прошу пересылать расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, на мою личную электронную почту [ivanov@mail.ru](mailto:ivanov@mail.ru).

Даю согласие на обработку персональных данных, а именно на обработку сведений, содержащих персональные данные работника о заработной плате, которые будут и переданы посредством пересылки расчетного листка в электронном виде на мою личную электронную почту.

От получения расчетного листка на бумажном носителе отказываюсь.

XX.XX.XXXX г.  
Дата

Иванов  
подпись

И.И. Иванов  
ФИО



**Организация: ОГБОУ "Школа № 23"**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ИЮНЬ 2020  
Иванов Иван Иванович (00000)

Организация: ОГБОУ "Школа № 23"  
Подразделение: Администрация

**К выплате:** 0,00

Должность: Директор

Оклад

(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
					<b>0,00</b>			
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		<b>0,00</b>
Оклад	29.06-30.06	2	16	2,00 дн.	0,00	НДФЛ	июнь 2020	0,00
Компенсационные выплаты	29.06-30.06			2,00 дн.	0,00	<b>Выплачено:</b>		<b>0,00</b>
Стимулирующие выплаты	29.06-30.06			2,00 дн.	0,00	Зарплата за месяц (Банк. вед. № 0 от 30.06.20)	июнь 2020	0,00
Долг предприятия на начало					0,00	Долг предприятия на конец		0,00

Общий облагаемый доход: 0  
Вычетов на детей: 0