

«Утверждаю»

директор ОГБОУ «ПОДТ»
 _____ - Камшарова И. Д.
 Приказ № 13-ОД от 04.02.2025 г.

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной организации
протокол от « 04 » февраля 2025 г. учтено



об оплате труда и премировании работников

**Областного государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения «Центр образования «Дистанционные технологии»**

Рязань, 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников Областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования «Дистанционные технологии» (далее - Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования «Дистанционные технологии» (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе с Постановлением Министерства образования Рязанской области от 4 февраля 2011 г. N 2 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных общеобразовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций дополнительного образования, государственных казенных учреждений, подведомственных министерству образования Рязанской области"; Уставом Школы; иными нормативными актами и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников Школы.

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

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, 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 учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации и 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 и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- мнения работников Школы (первичной профсоюзной организации).

1.4. Положение направлено на мотивацию работников Школы к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, проявления творческого и ответственного отношения к труду, повышению качества и результативности выполняемой работы, активности в выполнении задач предусмотренных Программой развития школы, обеспечения условий для качественной реализации образовательных программ, укрепление социального статуса работников Школы.

1.5. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам Школы за выполнение ими трудовой функции по определенной должности, а также иные выплаты (компенсационные, стимулирующие и иные выплаты).

1.6. Заработная плата работника организации включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей.

Ставка заработной платы включает в себя должностной оклад и повышающие коэффициенты (за исключением персонального повышающего коэффициента).

Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема бюджетных финансовых средств выделенных на выполнение государственного задания Школы, средств, формируемых из оплаты образовательных услуг, а также за счет средств оплаты за дополнительные образовательные услуги, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Школы.

1.8. Месячная заработная плата работника организации, 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.

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

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

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

1.12. На обеспечение размеров ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70% фонда оплаты труда организации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Настоящее положение включает в себя, установленные в Школе:

- размеры должностных окладов работников Школы, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников организаций 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 организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в организации в установленном порядке из областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.1.3. Размеры должностных 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), а также с учетом решения об индексации заработной платы, принятого Правительством Рязанской области.

2.1.4. Работникам Школы 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 выплат 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 Школы определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

2.1.5. Работникам Школы 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 конкретным работникам принимается руководителем Школы, при наличии финансовых средств на обеспечение указанных выплат.

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 повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент, либо в абсолютном значении.

Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

2.1.6. Повышающий коэффициент специфики.

2.1.7. Штатное расписание организации формируется и утверждается руководителем Школы и включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения организации.

Штатное расписание составляется в соответствии с унифицированной формой N Т-3 (постановление Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 N 1) и включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих Школы.

При формировании штатного расписания предусматриваются должности и профессии, предусмотренные единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий

рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно реализующие образовательные программы (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации.

К вспомогательному персоналу организации относятся работники организации, создающие условия для реализации образовательных программ (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) реализации образовательных программ (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Размеры должностных 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 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры должностных окладов педагогических работников приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.2.2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 1 к настоящему Положению);
- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в организации;
- за работу в инновационном образовательном учреждении;
- за стаж педагогической работы, в случае, если педагогическому работнику не установлен повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент.

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

Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу педагогических работников за работу в инновационном образовательном учреждении и за работу в общеобразовательном учреждении для обучающихся-инвалидов, обучающихся с ОВЗ:

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Размеры коэффициентов
Коэффициент инновационного учреждения	За работу в инновационном образовательном учреждении	0,2
Коэффициент специфики учреждения	За работу в общеобразовательном учреждении для обучающихся – инвалидов, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	0,2

Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу педагогических работников за стаж работы и за квалификационную категорию:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины должностного оклада (ставки)	Размеры коэффициентов
Коэффициент педагогического стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,57
	Стаж работы от 15 лет до 20 лет	0,47
	Стаж работы от 10 до 15 лет	0,37
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,27
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,17
	Стаж работы от 0 до 2 лет	X
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	первая категория	0,77
	высшая категория	0,92

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

Порядок определения стажа педагогической работы приведен в приложении 6 к настоящему Положению.

При индивидуальном обучении во время отсутствия обучающегося на уроках оплата с педагогического работника не снимается, он занимается иной педагогической деятельностью.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений

2.3.1. Размеры должностных окладов работников организаций, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и повышающих коэффициентов приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.3.2. Работникам, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала

2.4.1. Размеры должностных окладов работников организаций, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Должностные оклады работников приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

2.4.2. Работникам, занимающим должности работников учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент;
- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 3 к настоящему Положению).

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

2.5.1. Размеры должностных окладов работников организаций, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Должностные оклады работников приведены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.5.2. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент;
- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 4 к настоящему Положению).

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий

2.6.1. Размеры должностных окладов рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп рабочих профессий".

Должностные оклады рабочих приведены в приложении 5 к настоящему Положению.

2.6.2. Работникам рабочих профессий устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент;
- по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении 5 к настоящему Положению).

2.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

2.7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.7.4. Для работников Школы за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за работу в ночное время;

- 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 за сверхурочную работу;

- доплата за классное руководство педагогическим работникам. Доплата за классное руководство назначается, приказом руководителя Школы на учебный год с сентября по август включительно в размере:

- 4000,00 руб. классным руководителям 1-8,10 классов;

- 5000,00 руб. классным руководителям 9, 11 классов и классов-комплектов, объединяющих обучающихся разных ступеней образования.

Доплата за классное руководство может быть снята в течение года приказом руководителя Школы;

- доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник";

- доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист";

- доплата за заведование филиалами, отделами и др.;

- иные виды выплат в соответствии с нормативными актами образовательной организации.

Надбавки назначаются за выполнение следующих функций:

- координатор деятельности по организации дополнительного образования;

- руководитель рабочей группы «Эксперты»;

- руководитель рабочей группы «Новаторы»;

- участник рабочей группы «Эксперты»;

- участник рабочей группы «Новаторы»;

- участник фокус-группы;

- ответственный за работу с фондом учебной литературы.

2.7.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7.6. Оплата труда работников Школы, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.7.7. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

2.7.8. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.7.9. 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.

2.7.10. 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.

2.7.11. 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.

2.7.12. 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:

- не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада, за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.7.13. 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.

2.7.14. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в настоящем Положении.

2.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.8.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам работников организаций, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и/или количественными показателями в пределах фонда оплаты труда.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Школы.

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

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

2.8.4. Перечень стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием образовательных программ;
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения;
- за качество выполняемых работ. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику организации на основе разработанных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики Школы.
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.8.5. Выплаты устанавливаются приказом руководителя Школы. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

2.8.6. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии утверждаются настоящим Положением.

2.8.7. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя:

- постоянные ежемесячные стимулирующие выплаты;
- поощрительные стимулирующие выплаты по результатам труда;
- разовые поощрительные выплаты (премии);
- выплаты по доведению до целевого показателя педагогическим работникам в соответствии с Указом Президента от 07.05.2012 № 597 о необходимости осуществления поэтапного повышения уровня средней заработной платы педагогических работников и доведение ее до уровня средней заработной платы в регионе.

2.8.8. Постоянные ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются:

- педагогическим и руководящим работникам, имеющим:

- ученые степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности – 30% от должностного оклада;
- почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» - 30% от должностного оклада (работникам, имеющим несколько оснований, выплаты производятся по одному основанию);
- звание «Почетный работник общего образования РФ» - 20 % от должностного оклада;
- молодым специалистам (в течение 3 лет после окончания образовательной организации):
- успешно завершившим обучение по программам высшего образования – 3000 р.,
- успешно завершившим обучение по программам среднего профессионального образования – 2000 р.

2.8.9. Педагогическим работникам Школы производятся ежемесячные стимулирующие поощрительные надбавки педагогическим работникам по результатам труда (балльная система) в предыдущем полугодии. В Школе устанавливаются следующие полугодовые премиальные периоды для распределения надбавок педагогическим работникам по балльной системе: с 01 февраля по 31 августа, с 01 сентября по 31 января.

Ежемесячные стимулирующие поощрительные надбавки педагогическим работникам по результатам труда (балльная система) выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности педагогических работников в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам в ОГБОУ «ЦОДТ».

Стимулирующие поощрительные надбавки педагогическим работникам по результатам труда (балльная система) распределяются комиссией по распределению выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам Школы (далее – Комиссия), обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления.

Дважды в год, по окончании периода мониторинга, каждым педагогическим работником производится заполнение формы оценочного листа (по критериям).

Подсчет баллов производится Комиссией дважды в год (февраль, сентябрь) по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

На основании представленного Комиссией протокола, 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 ежемесячных стимулирующих поощрительных надбавок по результатам работы в предыдущем полугодии для каждого педагогического работника.

По результатам заседания комиссии издается приказ руководителя Школы о распределении ежемесячных стимулирующих поощрительных надбавок по результатам работы в предыдущем полугодии педагогическим работникам. Ежемесячная стимулирующая поощрительная надбавка по результатам работы педагогическим работникам выплачивается ежемесячно вместе с заработной платой.

2.8.10. Работникам Школы (кроме педагогических) могут производиться ежемесячные стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда в предыдущем отчетном периоде (квартал). Стимулирующие поощрительные выплаты работникам по результатам труда выплачиваются в соответствии с критериями эффективности выполнения работ, приведенных в приложении 7 к настоящему Положению, на основании приказа руководителя Школы.

2.8.11. Критерии оценки деятельности директора Школы и сумма стимулирующих выплат определяются Министерством образования Рязанской области.

2.8.12. В пределах имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения могут назначаться единовременно поощрительные выплаты.

2.8.13. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются 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;
- иных мероприятиях.

2.8.14. Единовременно поощрительные выплаты и разовые премии могут назначаться при присвоении званий, награждении государственными или ведомственными наградами, наградами Министерства образования Рязанской области.

2.8.15. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- 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.

2.8.16. Размер выплаты по доведению до целевого показателя зависит от суммы, которой располагает учреждение на момент ее распределения и зависит от аудиторной нагрузки или отработанного времени педагогического работника в период, за который начислена выплата. Выплата не распространяется на педагогических работников, находящихся в отпуске, на период временной нетрудоспособности (больничном), и на педагогов, принятых по внешнему совместительству. Выплата по доведению до целевого показателя может производиться один раз в месяц на основании приказа директора школы в дни выплаты заработной платы при необходимости.

2.8.17. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Школы и/или по представлению руководителя структурного подразделения.

2.8.18. Стимулирующие выплаты могут быть сняты (прекращены) на основании приказа руководителя Школы в следующих случаях:

- снижение качества работы, за которую была назначена выплата;
- длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не была выполнена в полном объеме дополнительная работа, за которую была определена выплата.

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

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

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.

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру назначаются приказом руководителя Школы.

4. Другие вопросы оплаты труда работников организации

4.1. Работникам Школы может оказываться материальная помощь в порядке, установленном настоящим Положением.

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

4.3. 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 работника 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 работника или членов его семьи.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близкому родственнику.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет), свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника (близкого родственника работника в случае смерти работника) согласно приказу руководителя Школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер. Материальная помощь выплачивается в размере не более одного должностного оклада.

4.4. Материальная помощь директору оказывается в соответствии с приказом Министерства образования Рязанской области.

4.5. Все выплаты производятся в зависимости от финансово-экономической ситуации образовательного учреждения, наличия финансовых средств, предназначенных для выплаты заработной платы.

5. Начисление и выплата заработной платы

5.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени, тарификационные списки и приказы, подписанные руководителем Школы.

5.2. Табели учета рабочего времени заполняют, подписывают и представляют в бухгалтерию назначенные для этого ответственные сотрудники.

5.3. Заработная плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

5.4. Моментом исполнения обязательств об оплате труда образовательной организации является представление надлежащих документов в банковскую организацию.

5.5. Бухгалтерия формирует расчетный лист на каждого сотрудника.

5.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 20-го числа расчетного месяца – за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за месяц.

5.7. Если срок выплаты зарплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

5.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.

5.9. Информация о всех начислениях и удержаниях денежных средств представляется только самому работнику или лицам, имеющим право на получение такой информации в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

6. Ответственность работодателя

6.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда и
премировании работников
ОГБОУ «ЦОДТ»

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	10 116,00 р	X
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор	10 116,00 р	0,02
	Педагог дополнительного образования	10 116,00 р	0,02
	Социальный педагог	10 116,00 р	0,02
3 квалификационный уровень	Методист	10 116,00 р	0,03
	Педагог-психолог	10 116,00 р	0,03
4 квалификационный уровень	Старший методист	10 116,00 р	0,05
	Учитель	10 116,00 р	0,05
	Учитель-дефектолог	10 116,00 р	0,05
	Учитель-логопед	10 116,00 р	0,05
	Тьютор	10 116,00 р	0,05

Приложение 2
к Положению об оплате
труда и премировании работников
ОГБОУ «ЦОДТ»

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов руководителей
структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений"			
2 квалификационный уровень	Заведующий филиалом	28 215,00	X
	Заведующий учебно-информационным отделом	24 035,00	X
	Заведующий отделом психолого-педагогического сопровождения	24 035,00	X
	Заведующий отделом оценки качества образования	24 035,00	X
	Заведующий отделом дополнительного образования	24 035,00	X
	Заведующий отделом информационно-технической службы	24 035,00	X

Приложение 3
к Положению об оплате
труда и премировании работников
ОГБОУ «ЦОДТ»

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	14 600,00 р	X
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	14 800,00 р	0,11

Приложение 4
к Положению об оплате
труда и премировании работников
ОГБОУ «ЦОДТ»

Размеры
должностных окладов, повышающих коэффициентов работников организаций,
занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Техник	14 800,00 р	X
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией	14 800,00 р	0,11
	Заведующий складом	14 800,00 р	0,11
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	Системный администратор	15 000,00 р	X
	IT-инженер	15 000,00 р	X
	Инженер по ЭВТ	15 000,00 р	X
	Юрисконсульт	15 000,00 р	X
	Специалист по охране труда	15 000,00 р	X
	Контрактный управляющий	29 422,00 р	X
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	15 000,00 р	0,87
	Ведущий специалист по кадрам	15 000,00 р	0,87

Приложение 5
к Положению об оплате
труда и премировании работников
ОГБОУ «ЦОДТ»

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	14 600,00 р	X
	Дворник	14 600,00 р	X
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	14 700,00 р	0,79
3 квалификационный уровень	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	14 700,00 р	0,49

**Приложение 6
к Положению об оплате
труда и премировании работников
ОГБОУ «ЦОДТ**

Порядок определения стажа педагогической работы.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, тарификационные списки и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Приложение 7
к Положению об оплате труда
и премировании работников
ОГБОУ «ЦОДТ»

Критерии эффективности выполнения работ
работниками Областного государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения «Центр образования «Дистанционные технологии» (кроме педагогических)

Наименование критериев оценки качества выполняемых работ	Содержание критериев оценки качества выполняемых работ	Периодичность
Обеспечение качественной работы в рамках должностных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенического режима	ежеквартальная
	Своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя	ежеквартальная
	Обеспечение своевременности и качества требуемого объема выполнения работ	ежеквартальная
	Обеспечение сохранности имущества, оборудования и элементов материально-технической базы школы.	ежеквартальная
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	ежеквартальная