

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник                   Управления  
образования администрации   на общем собрании  
города Торжка Тверской   работников МБОУ СОШ№1  
области                   «28» марта 2024 г.  
*Троицкая/О.И.Троицкая/*  
«28» марта 2024 г.

**РАССМОТРЕНО**

на общем собрании  
работников МБОУ СОШ№1  
«28» марта 2024 г.  
(протокол №1)

**УТВЕРЖДЕНО**

И.о.директора МБОУ СОШ№1  
\_\_\_\_\_/Е.А.Боброва/  
Приказ №23  
от «27» марта 2024 г.

**Положение  
о порядке, условиях оплаты и стимулирования труда  
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя  
общеобразовательная школа №1»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1» города Торжка Тверской области (далее – образовательное учреждение). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим - оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7. настоящего Положения.

Оплата труда работников (рабочих), чья заработная плата не достигает минимального размера оплаты труда, гарантировано выплачивается не ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, а в случае наличия регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Тверской области – не ниже размера, установленного указанным соглашением.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в следующих пределах:

для руководителей образовательного учреждения в кратности 4,0 (среднемесячная заработная плата руководителей образовательного учреждения не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников данного учреждения);

для заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательного учреждения в кратности 3 (среднемесячная заработная плата заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательного учреждения не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников данного учреждения).

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательного учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников образовательного учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров и рассчитывается за календарный год.

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

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

2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными федеральными правовыми актами.

2.1.2. Должностные оклады работников образовательного учреждения:

<b>ПКГ</b>	<b>Должностной оклад, руб.</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5280
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Диспетчер образовательной организации	7671
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Старший вожатый	9239
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9610
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Воспитатель, педагог-психолог	9795
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед)	9964
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Заведующий библиотекой	9571

\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

2.2. Должностной оклад заместителей руководителя структурных подразделений устанавливается на 10 - 20 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.3.2. доплата работникам-молодым специалистам;

2.3.3. надбавка за особые условия труда;

2.3.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.3.5. доплата за расширение зон обслуживания;

2.3.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.3.7. доплата за работу в ночное время;

2.3.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.3.9. доплата за сверхурочную работу;

2.3.10. надбавка за квалификационную категорию;

2.3.11. надбавка за выполнение функций классного руководства по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

2.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.5.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.5.2. персональная поощрительная выплата;

2.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.5.5. единовременная поощрительная выплата;

2.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

2.5.7. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих**

3.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

<b>Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни</b>	<b>Должност ной оклад, руб.</b>
---	---

<b>«Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Делопроизводитель, кассир, секретарь	4 983
<b>Общепромышленные должности служащих второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Лаборант	7 343
Техники всех специальностей без категории	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Диспетчер	7 489
Заведующий хозяйством	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	7 641
<b>Общепромышленные должности служащих третьего уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Без категории: бухгалтер, программист	8 193
<b>2 квалификационный уровень</b>	
II категория: бухгалтер, программист	8 438
<b>3 квалификационный уровень</b>	
I категория: бухгалтер, программист	8 686

\*За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 – 20 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

3.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.3.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.3.3. доплата за расширение зон обслуживания;

3.3.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.3.5. доплата за работу в ночное время;

3.3.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3.7. доплата за сверхурочную работу.

3.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

3.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.5.1. надбавка за присвоение почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

3.5.2. персональная поощрительная выплата;

3.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

3.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

3.5.5. единовременная поощрительная выплата;

3.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

3.5.7. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

3.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 787
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 950
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 198
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 343
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 489
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 641
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 795
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 954

4.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;

4.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.2.5. доплата за работу в ночное время;

4.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.7. доплата за сверхурочную работу.

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. персональная поощрительная выплата;

4.4.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.4.4. единовременная поощрительная выплата;

4.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных организаций образования и их заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Должностные оклады руководителей образовательного учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Наименование должности	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	20 198	18 211	16 332	14 521

5.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя;

5.3. С учетом условий труда руководителю образовательного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.3.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.3.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.3. доплата за расширение зон обслуживания;

5.3.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.3.5. доплата за работу в ночное время;

5.3.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.3.7. доплата за сверхурочную работу.

5.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

5.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.5.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

5.5.2. персональная поощрительная выплата;

5.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- 5.5.5. единовременная поощрительная выплата;
- 5.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;
- 5.5.7.ежемесячная надбавка за выслугу лет.

5.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

## **6. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- 6.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 6.1.2. доплата работникам-молодым специалистам;
- 6.1.3. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 6.1.4. доплата за расширение зон обслуживания;
- 6.1.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6.1.6. доплата за работу в ночное время;
- 6.1.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6.1.8. доплата за сверхурочную работу;
- 6.1.9. надбавка за квалификационную категорию;
- 6.1.10. надбавка за выполнение функций классного руководства по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) образовательного учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

6.3. Доплата работникам (рабочим), занятых в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 % к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель образовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 класс условий труда, то указанная доплата в образовательном учреждении снимается.

6.4. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в образовательном учреждении в размере 100% от должностного оклада.

6.5. Доплата за особые условия труда устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей образовательного учреждения и их заместителей) за специфику работы в следующих размерах и случаях:

- 6.5.1. в размере 10% к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому по медицинским показаниям (при наличии соответствующего медицинского заключения);

6.5.2. доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

<b>Основание доплат</b>	<b>В процентах от должностного оклада не более</b>
<b>Учителям за проверку письменных работ:</b>	
В 1-4 классах	7
<b>Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:</b>	
по русскому, родному языку и литературе	12
по математике, иностранному языку, черчению, стенографии	10
по конструированию, технической механике, истории, физике, географии, биологии	5
<b>Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:</b>	
<b>Учителям, преподавателям за заведование кабинетами, лабораториями:</b>	
в образовательных организациях	7
Учителям за исполнения обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	15
при наличии комбинированных мастерских	17
Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	15
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов (групп))	50
Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества классов):	15
Учителям, преподавателям за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	10

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитывается интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов), изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий; работа с родителями, подготовка к урокам и другим видам занятий, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, экспериментальная и инновационная деятельность.

Максимальный процент доплаты к должностному окладу за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается педагогическим работникам в классах (группах) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, расчёт размера доплаты осуществляется с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся (воспитанников);

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) 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.



6.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (работному) 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.

6.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (работного) без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику (работному) 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.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам (работчим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (работчим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.8. Доплата за сверхурочную работу работникам (работчим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.9. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
<b>1 квалификационный уровень</b>	4 888	2 793
<b>2 квалификационный уровень</b>	5 085	2 906
<b>3 квалификационный уровень</b>	5 183	2 962
<b>4 квалификационный уровень</b>	5 273	3 013

При условии замещения педагогическим работником неполной ставки, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

6.10. Работникам образовательных организаций за исключением педагогических работников образовательных организаций:

40% от должностного оклада - при наличии высшей квалификационной категории;

15% от должностного оклада - при наличии первой квалификационной категории.

6.11. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работе с обучающимися в классе устанавливается:

в размере 1500 рублей в месяц в классе наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательной организации соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях;

пропорционально численности обучающихся в классе с наполняемостью меньше установленной для образовательной организации соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях;

в одинарном размере в классе-комплекте;  
за каждый класс отдельно за работу более чем в одном классе.

## 7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

7.1.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

7.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

7.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

7.1.7. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1 -7.1.6 пункта 7.1 устанавливаются по решению руководителя образовательного учреждения:

7.2.1. заместителям руководителя, подчинённым руководителю образовательного учреждения непосредственно;

7.2.2. руководителям структурных подразделений муниципальной организации образования, работникам (рабочим), подчинённых заместителю руководителя муниципальной организации образования, - по представлению заместителей руководителя муниципальной организации образования;

7.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях муниципальной организации образования - по представлению руководителей структурных подразделений образовательного учреждения.

7.3. Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 7.1.1 -7.1.6 пункта 7.1 устанавливаются руководителю образовательного учреждения учредителем на определённый срок в течение календарного года.

7.4. Надбавка работникам муниципальных организаций образования за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада - за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Народный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник РСФСР», «Народный артист РСФСР»;

10% от должностного оклада - за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «За отличные успехи в среднем специальном образовании», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования», наличие звания Тверской области «Почетный

работник науки и образования Тверской области», Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области», наличие звания Тверской области «Почетный работник культуры и искусства Тверской области», за награждение нагрудным знаком «За достижения в культуре» Министерства культуры Российской Федерации, значком «За отличную работу» Министерства культуры СССР».

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника

7.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается руководителем образовательного учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю образовательного учреждения персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается учредителем образовательного учреждения на определённый срок в течение календарного года.

7.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя образовательного учреждения высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

7.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) образовательного учреждения устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности образовательных учреждений, которая устанавливается локальными нормативными актами образовательного учреждения в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности организации в целом учредителем данного учреждения.

7.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

7.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) образовательного учреждения.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении;

эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении;

использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения;

доступность качественного образования в образовательном учреждении;

эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) образовательного учреждения, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) образовательного учреждения, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с учредителем, с учетом мнения профсоюзной организации.

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом образовательного учреждения.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующий результативность деятельности руководителей образовательного учреждения и критерии их оценки, устанавливаются учредителем образовательного учреждения.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

Объем части фонда оплаты труда образовательного учреждения, направленный на эти цели, определяется ежегодно учредителем образовательного учреждения.

7.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается по основной должности.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам муниципальных организаций образования в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования и (или) муниципальных образовательных организациях, за исключением лет, проработанных в таких организациях по профессиям рабочих, в следующих размерах:

1. 10% от должностного оклада-при выслуге лет от 1 года до 5 лет;
2. 15% от должностного оклада-при выслуге лет от 5 лет до 10 лет;
3. 20% от должностного оклада-при выслуге лет от 10 лет до 15 лет;
4. 30 % от должностного оклада-свыше 15 лет.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту, на военной службе по призыву

## **8. Планирование фонда оплаты труда в образовательном учреждении**

Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отрасли решением Торжокской городской Думы о бюджете муниципального образования город Торжок на соответствующий финансовый год и плановый период.