

ПРИНЯТО

Управляющим Советом
МОУ СОШ №14

Председатель Управляющего Совета:

 К.В. Смирнова

Протокол №1 от 22.09.2020 г.



МОУ СОШ № 14:

Б. Шкунова

от 25.01.2021г.



СВЯНОВО

профсоюзного

МОУ СОШ №14:

Л. Горностаева

**Положение
о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда
в МОУ СОШ № 14 г. Твери.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства, постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017г. № 247-пп "О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования", постановлением Правительства Тверской области от 28.09.2020г. № 440-пп "О внесении изменений в постановление правительства Тверской области от 18.08.2017 №247-пп", Постановлением Главы администрации города Твери от 17.12.2008г. №3588 "Об утверждении "Положения о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в муниципальных учреждениях образования г.Твери", постановлениями Главы администрации города Твери " О внесении изменений в постановление Главы администрации города Твери от 17.12.2008 №3588 "Об утверждении "Положения о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в муниципальных учреждениях образования г.Твери" от 27.12.2017г. №1754, от 12.12.2019г. №1532, от 09.11.2020г., и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МОУ СОШ № 14 (далее Школа). 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, либо в дополнительное соглашение к ранее заключенным трудовым договорам.

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 раздельно по каждой должности (виду работ).

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

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера школы и среднемесячной заработной платы работников школы устанавливается в следующих пределах:

- а) для руководителя школы - в кратности до 6,0 (среднемесячная заработная плата руководителя школы не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников школы);
- б) для заместителей руководителя школы - в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата руководителя школы не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников школы);
- в) для главного бухгалтера школы - в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата руководителя школы не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников школы).

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера школы формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников школы формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются муниципальным учреждением образования самостоятельно.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СОШ № 14

2.1. Должностные оклады работников школы 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».

Должностные оклады работников МОУ СОШ №14:

*Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников
школы*

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7981
2 квалификационный уровень	
Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	8302
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	8462
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8609

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

- 2.2.1. надбавка работникам - молодым специалистам;
- 2.2.2. надбавка за особые условия труда;
- 2.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;
- 2.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 2.2.6. надбавка за квалификационную категорию;
- 2.2.7. доплата за сверхурочную работу.

2.3. Порядок и условия компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего положения.

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

- 2.4.1. Надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.
- 2.4.2. персональная поощрительная выплата;
- 2.4.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 2.4.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.4.5. единовременная поощрительная выплата;

2.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 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»:

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, (руб.)
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	4305
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	6343
2 квалификационный уровень	
Старший диспетчер	6470
Заведующий хозяйством	
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Электроник	7078
4 квалификационный уровень	
Ведущие: экономист, бухгалтер, программист	7734

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

3.2.1. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.2.2. надбавка за особые условия труда;

3.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

3.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.3. Порядок и условия компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего положения.

3.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности

и поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.4.1. персональная поощрительная выплата;

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

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

3.4.4. единовременная поощрительная выплата;

3.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 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 (подсобный рабочий, гардеробщик, дворник, сторож (вахтер))	4135
2 разряд работ (уборщик производственных и служебных помещений)	4276
3 разряд работ (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	4490

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

4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

4.2.2. надбавка за особые условия труда;

4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

4.2.6. доплата за работу в ночное время;

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

4.2.8. доплата за сверхурочную работу.

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 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 8 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников культуры и искусства, занятых в системе образования.

5.1. Должностные оклады работников культуры и искусства в образовательных учреждениях устанавливаются в соответствии с пунктами 2.1-2.5 раздела 2 Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области, утвержденного постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 №458-па.

5.2. В зависимости от условий труда работников культуры устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.2.1. надбавка работникам-молодым специалистам;

5.2.2. надбавка за особые условия труда;

5.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

5.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором;

5.2.6. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе настоящего положения.

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

5.3.1. персональная поощрительная выплата;

5.3.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

5.3.5. единовременная поощрительная выплата;

5.3.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы

5.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в

разделе настоящего положения.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя школы и его заместителей, главного бухгалтера школы.

6.1. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в муниципальных учреждениях образования города Твери, утв. Постановлением Главы администрации города Твери от 17.12.2008г. №3588 (п.8.1) с изменениями и дополнениями от 27.12.2017г.) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	17449	15733	14110	12544

6.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

6.3. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения образования и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 6.3.1. надбавка работникам - молодым специалистам;
- 6.3.2. надбавка за особые условия труда;
- 6.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 6.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;
- 6.3.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6.3.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6.3.7. доплата за сверхурочную работу;
- 6.3.8. надбавка за квалификационную категорию.

6.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

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

- 6.5.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;
- 6.5.2. персональная поощрительная выплата;
- 6.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

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

6.5.5. единовременная поощрительная выплата;

6.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

6.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

7.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

7.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

7.1.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

7.1.3. доплата за особые условия труда;

7.1.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

7.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;

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

7.1.7. доплата за работу в ночное время;

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

7.1.9. доплата за сверхурочную работу;

7.1.10. надбавка за квалификационную категорию.

7.1.11. надбавка за выполнение функций классного руководителя по школе и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается педагогическим работникам школы, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Надбавка за выполнение функций классного руководителя по школе и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается:

- в размере 1500 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательной организации соответствующими нормативными документами;
- пропорционально численности обучающихся в классе с наполняемостью меньше установленной для образовательной организации соответствующими нормативными документами;
- в одинарном размере в классе-комплекте;
- за каждый класс отдельно за работу более чем в одном классе.

7.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) школы без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу) постоянные и разовые (ежемесячные, поквартальные, полугодовые, годовые) как в твердой сумме, так и в процентном отношении от должностного оклада.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления

фиксируется в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

7.3. Доплата работникам (рабочим), занятым 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 до 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 муниципального учреждения образования 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 классы условий труда, то указанная доплата в муниципальных учреждениях образования снимается.

7.4. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в школе в размере до 50% от должностного оклада.

7.5. Доплата за особые условия труда в отдельных классах школы устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей школы и его заместителей) за специфику работы в отдельных классах школы в следующих размерах и случаях:

7.5.1. в размере 15% должностного оклада - педагогическим работникам школы, непосредственно принимающим участие в дополнительной (углубленной) подготовке обучающихся;

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

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

Основание доплат	В % от должностного оклада, не более
Учителям за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	7
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:	
по русскому, родному языку и литературе	12
по математике, иностранному языку, черчению	10
По конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами в школе	7

Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими	15
при наличии комбинированных мастерских	17
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов (групп))	50
Ведущему библиотекарю, библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества классов)	15
Учителям за руководство методическими 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 установленной для образовательных организаций.

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

7.6. 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.

7.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) 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.

7.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику (рабочему) 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.

7.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) 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.

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

7.11. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), 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.

7.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.		
	высшая	первая	вторая
1 квалификационный уровень	4700	2686	672
2 квалификационный уровень	4889	2794	699
3 квалификационный уровень	4984	2848	712
4 квалификационный уровень	5070	2897	725

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

8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

8.1. К стимулирующим выплатам, постоянным и разовым относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

8.1.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

8.1.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

8.1.5. единовременная поощрительная выплата;

8.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

8.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 8.1.1 - 8.1.6.пункта 8.1, устанавливаются по решению руководителя образовательной организации заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым директору школы непосредственно.

8.3. Поощрительны выплаты, указанные в подпунктах 8.1.1 - 8.1.6.пункта 8.1, руководителю образовательной организации устанавливаются областным

исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования (учредителем), на определенный срок в течении календарного года.

8.4. Надбавка работникам школы за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

- 20% от должностного оклада - при наличии учёной степени доктора наук по соответствующему профилю;
- 10% от должностного оклада - при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;
- 20% от должностного оклада - за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" по соответствующему профилю;
- 10% от должностного оклада - за награждение нагрудным значком «Отличник просвещения СССР», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Министерства образования Российской Федерации, нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Медалью К.Д. Ушинского» Министерства образования Российской Федерации, медалью Л.С. Выгодского, наличие почётного звания «Ветеран сферы воспитания и образования», наличие звания «Почетный работник науки и образования Тверской области».

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

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

8.5. 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 директором школы с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю образовательной организации персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200% от должностного оклада Учредителем - приказом начальника управления образования

администрации города Твери, на определенный срок в течении календарного года.

8.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора школы 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.

8.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) МОУ СОШ №14 устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ СОШ №14.

8.8. 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 школы.

8.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения директора и работников (рабочих) школы.

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 здоровьесбережение 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 школы являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательной организации;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательной организации;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательной организации;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания в образовательной организации;
- доступность качественного образования в образовательной организации;
- эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) муниципального учреждения образования, 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)

школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с Управляющим советом школы, с учетом мнения профсоюзной организации.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности работников, утверждается локальным актом муниципального учреждения образования на основе примерного муниципального перечня, порядка и критериев показателей, разработанных учредителем.

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 школы, направленный на стимулирование руководителей образовательных учреждений, определяется учредителем.

9. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях образования.

Фонд оплаты труда организаций образования города Твери определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных исполнителю органу государственной власти г.Твери, в подведомственности которого находится организация образования на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда в подведомственных организациях образования утверждается нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти г.Твери, в подведомственности которого находится организация образования.