


«Согласовано»

Председатель профкома  
МОУ СОШ № 35

  
Л.И. Артёмова

Положение утверждено  
приказом от 11.01.2021г. № 9  
Внесены изменения приказами МОУ СОШ  
№ 35 от 30.08.2022 г. № 207/2, от 28.10.2022  
г. № 183/1, от 29.12.2022 г. № 231, №270/1 от  
21.12.2023г.  
Директор МОУ СОШ № 35



Л. М. Андреева

**Положение  
о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда  
в Муниципальном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа №35  
с углубленным изучением немецкого языка»  
(МОУ СОШ № 35)**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017г. № 247-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях в сферы образования», постановлением Администрации города Твери от 20.12.2023г. № 857 «О внесении изменений в постановление Главы администрации города от 17.12.2008г № 3588 «Об утверждении «Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования г. Твери».
- 1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в МОУ СОШ № 35, 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.
- 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.

**2. Порядок и условия оплаты труда педагогическим работникам школы**

- 2.1. Должностные оклады работников образования 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":

2.2. Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников МОУ СОШ №35

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Вожатый, секретарь учебной части	5 280
Должности педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9 610
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9 795
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель<1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9 964

<1>Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<2>За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

2.1.1. Должностные оклады педагогических работников организаций образования, не вошедших в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах :

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 964

2.3. В зависимости от условий труда работникам МОУ СОШ № 35 устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- Надбавка работникам- молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организациях образования в размере 100 % от должностного оклада. Под молодым специалистом понимается работник в возрасте до 35 лет».
- надбавка за особые условия труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за выполнении функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе

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

- надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю;
- почётного звания по соответствующему профилю;
- награждение почётным знаком по соответствующему профилю;
- персональная поощрительная выплата;
- поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная поощрительная выплата;
- поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.5. Надбавка за наставничество.

### 3. Порядок и условия установления компенсационных выплат педагогическим работникам МОУ СОШ № 35

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников школы без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

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

3.1. В размере 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

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

3.3. Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе устанавливается педагогическим работникам в размере 5000 рублей без учета наполняемости за фактически отработанное время.

3.4. Доплаты за внеурочную работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В % от должностного оклада, не более
Учителям за проверку письменных работ в 1 - 4 классах:	7
Учителям за проверку письменных работ:	
по русскому, родному русскому и литературе,	12
по математике, иностранному языку, черчению, стенографии	10
По конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии, обществознанию, астрономии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами,	7
Педагогическим работникам за заведование учебными	15
при наличии комбинированных мастерских	17
Педагогическим работникам за внеурочную работу	50

Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников	15
Учителям за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	10

При установлении педагогическим работникам доплат за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитываются 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.

- 3.5. Конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу, определяется руководителем государственного учреждения образования по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися.
- 3.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к повышению профессиональной квалификации компетентности в следующих размерах:

	Надбавка за квалификационную категорию, в руб.	
	высшая	первая
1 квалификационный уровень	4888,00	2793,00
2 квалификационный уровень	5085,00	2906,00
3 квалификационный уровень	5183,00	2962,00
4 квалификационный уровень	5273,00	3013,00

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

- 3.9. Надбавка за классное руководство устанавливается педагогическим работникам в размере 1500,00 рублей в месяц. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух или более классах, а также в классе – комплекте, который принимается за один класс, надбавка за классное руководство составляет не более двух выплат в размере 1500,00 рублей независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

#### 4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат педагогическим работникам МОУ СОШ № 35

Стимулирующие выплаты делятся на обязательные выплаты и выплаты за высокое качество результатов работы.

4.1. К обязательным стимулирующим выплатам относятся доплаты:

- за присвоение учёной степени по соответствующему профилю;
- за присвоение почётного звания по соответствующему профилю;
- за награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

Надбавка работникам за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным 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 РФ",

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, наличия звания Тверской области "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 по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

4.2. К стимулирующим выплатам, не носящих обязательного характера относятся:

- **персональная поощрительная выплата;**

Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику 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 принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами;

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

Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, четверть, полугодие, год) работникам школы устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей в пределах утверждённого фонда оплаты труда, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

- **единовременная поощрительная выплата;**

Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) в связи с юбилейными датами, к профессиональному празднику, к Международному женскому дню (женщинам), ко Дню защитника Отечества (мужчинам) и при выходе на пенсию.

Единовременная поощрительная выплата устанавливаются приказом директора.

- **поощрительная выплата за высокие результаты работы.**

Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников школы согласно показателям качества работы, утвержденным «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ СОШ № 35».

- 4.3. Поощрительные выплаты устанавливаются по решению директора;
- 4.4. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников 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.
- Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, 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 школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ СОШ № 35» с учетом мнения профсоюзной организации.
- 4.5. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплаты не ограничены.
- 4.6. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается
- 4.7. Объем части фонда оплаты труда школы, направленный на эти цели, определяется ежегодно управлением образования города Твери.

## **5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих МОУ СОШ № 35**

- 5.1. 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".

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<b>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, комендант	4 983
<b>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, лаборант, секретарь незрячего специалиста, художник	7 343
<b>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</b>	

1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер, инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер–ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам	8 193
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер, инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер–ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	8 438

**6. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам, занимающих общеотраслевые должности служащих.**

- 6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:
- доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;
  - доплата за особые условия труда;
  - доплата за совмещение профессий (должностей);
  - доплата за расширение зон обслуживания;
  - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников школы без учета других доплат и надбавок к должностному окладу. Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.
- 6.3. 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.
- 6.4. 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.
- 6.5. 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.

**7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам, занимающих общеотраслевые должности служащих МОУ СОШ № 35**

Стимулирующие выплаты делятся на обязательные выплаты и выплаты за высокое качество результатов работы.

- 7.1. К обязательным стимулирующим выплатам относятся доплаты:
- за присвоение учёной степени по соответствующему профилю,
  - за присвоение почётного звания по соответствующему профилю
  - за награждение почётным знаком по соответствующему профилю;
- Надбавка работникам за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным 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 почётного звания по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада награжденным почётным знаком по соответствующему профилю.

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 по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

7.2. К стимулирующим выплатам, не носящих обязательного характера относятся:

- **персональная поощрительная выплата;**

Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику 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 принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

- **поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);**

Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, четверть, полугодие, год) работникам школы устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

- **единовременная поощрительная выплата;**

Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами, к Международному женскому дню (женщинам), ко Дню защитника Отечества (мужчинам) и при выходе на пенсию.

Единовременная поощрительная выплата устанавливается приказом директора.

- **поощрительная выплата за высокие результаты работы.**

Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников школы согласно показателям качества работы, утвержденным «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ СОШ № 35»

Поощрительные выплаты устанавливаются по решению директора;

7.3. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников 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.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, 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 школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда



- оплаты труда работникам МОУ СОШ № 35» согласованного с Советом школы, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.
- 7.4. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплаты
- 7.5. Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается, не ограничены.
- 7.6. Объем части фонда оплаты труда школы, направленный на эти цели, определяется ежегодно Управлением образования Администрации города Твери.

**8. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих МОУ СОШ № 35**

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

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ (подсобный рабочий, гардеробщик, дворник, садовник, сторож (вахтер)	4 787
2 разряд работ (кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений, оператор хлораторной установки)	4 950
3 разряд работ (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	5 198

**9. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

- 9.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:
- доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда:
    - доплата за особые условия труда;
    - доплата за совмещение профессий (должностей);
    - доплата за расширение зон обслуживания;
    - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
    - доплата за сверхурочную работу;
    - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 9.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам рабочих школы без учета других доплат и надбавок к окладу.
- Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.
- 9.3. 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.
- 9.4. 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.
- 9.5. 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.

9.6. Доплата за работу в ночное время производится рабочим за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

9.8. Доплата за сверхурочную работу 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.

## 10. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих МОУСОШ № 35

10.1. К стимулирующим выплатам, не носящих обязательного характера относятся:

- **персональная поощрительная выплата;**

Персональная поощрительная выплата устанавливается 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 принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

- **надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;**

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

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

- **поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, четверть, полугодие, год)** рабочим школы устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

- **единовременная поощрительная выплата;**

Единовременная поощрительная выплата устанавливается рабочим к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Единовременная поощрительная выплата устанавливаются приказом директора.

**поощрительная выплата за высокие результаты работы.**

Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения рабочих школы согласно показателям качества работы.

10.2. Надбавка за наставничество устанавливается педагогическим работникам муниципальных учреждений образования, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, основных программ профессионального обучения на период реализации программы в размере 5000 рублей в месяц»

10.3. Поощрительные выплаты устанавливаются по решению директора;

10.4. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда рабочих являются:

- эффективность и качество труда;
- эффективность и результативность;
- исполнительская дисциплина;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье- сбережение и безопасность образовательного процесса.
- поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, 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 школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель с учетом мнения профсоюзной организации.

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

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

10.7. Объем части фонда оплаты труда школы, направленный на эти цели, определяется ежегодно Управлением образования Администрации города Твери.

### 11. Порядок и условия оплаты труда директора МОУ СОШ 35, заместителей директора и главного бухгалтера

11.1. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения образования	20 198,00	18 211,00	16 332,00	14 521,00

11.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора.

11.3. К компенсационным выплатам в зависимости от условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются следующие доплаты и надбавки специфического (отраслевого) характера:

- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

- надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю;
- почётного звания по соответствующему профилю;
- награждение почётным знаком по соответствующему профилю;
- персональная поощрительная выплата;
- поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная поощрительная выплата; поощрительная выплата за высокие результаты работы.

**12. Порядок и условия установления компенсационных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру МОУ СОШ № 35**

12.1. Компенсационные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются к должностным окладам без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

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

12.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру 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.

12.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего заместителям директора и главному бухгалтеру без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего заместителям директора и главному бухгалтеру 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.

**13. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру МОУ СОШ № 35**

13.1. Поощрительные выплаты устанавливаются руководителю школы Управлением образования администрации города Твери на определённый срок в течение календарного года.

13.2. Стимулирующие выплаты делятся на обязательные выплаты и выплаты за высокое качество результатов работы.

13.3. К обязательным стимулирующим выплатам относятся доплаты:

- за присвоение учёной степени по соответствующему профилю;
- за присвоение почётного звания по соответствующему профилю;
- за награждение почётным знаком по соответствующему профилю.

Надбавка работникам за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным 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 почётного звания по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада награжденным почётным знаком по соответствующему профилю.

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 по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

13.4. К стимулирующим выплатам, не носящих обязательного характера относятся:

- персональная поощрительная выплата;

Персональная поощрительная выплата устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру 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, принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

- поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);  
Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, четверть, полугодие, год) заместителям директора и главному бухгалтеру школы устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

- единовременная поощрительная выплата;  
Единовременная поощрительная выплата устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами, к Международному женскому дню (женщинам), ко Дню защитника Отечества (мужчинам) и при выходе на пенсию.

Единовременная поощрительная выплата устанавливаются приказом директора.

- поощрительная выплата за высокие результаты работы.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения заместителям директора и главному бухгалтеру школы согласно показателям качества работы, на основании листов самоанализа и «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ СОШ № 35».

13.5. Поощрительные выплаты устанавливаются по решению директора.

13.6. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда заместителям директора и главному бухгалтеру 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.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда заместителям директора и главному бухгалтеру, 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 заместителям директора и главному бухгалтеру гимназии, период действия этих выплат и список, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ СОШ № 35» согласованного с Советом школы, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

13.7. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплаты является 200% от должностного оклада.

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

13.9. Объем части фонда оплаты труда гимназии, направленный на эти цели, определяется ежегодно Управлением образования администрации города Твери.

#### **14. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях образования**

- 14.1. Фонд оплаты труда школы определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных управлением образования города Твери и постановлением Главы администрации города Твери о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.
- 14.2. Порядок планирования фонда оплаты труда школы утверждается нормативным правовым актом Управления образования администрации города Твери.