

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор МОУ Прямухиноской СООШ

/С.Н.Рудевич/

Приказ от " " 2009г №

**Положение
о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда
в муниципальном общеобразовательном учреждении
Прямухинской средней общеобразовательной школе**

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 общеобразовательном учреждении Прямухинской средней общеобразовательной школе (далее – 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

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».

**Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады
работников образования**

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	3200
Профессиональная квалификационная группа «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму;	4550
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4650
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4900
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5100
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5200
4 квалификационный уровень	
Преподаватель ^[1] ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ^[2] ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5400
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ^[3]	5800

2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий), директор, руководитель (управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования ^[4] , старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	6000
3 квалификационный уровень	
Начальник (заведующий), директор, руководитель (управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	6200

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 в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

2.3.2. надбавка за работу в сельской местности;

2.3.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.3.4. надбавка за особые условия труда;

2.3.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.3.6. доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.3.9. надбавка за спортивные результаты;

2.3.10. доплата за работу в ночное время;

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

2.3.12. доплата за сверхурочную работу;

2.3.13. надбавка за квалификационную категорию.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 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 учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

¹ Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

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

³ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

⁴ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

- 2.5.2. персональная поощрительная выплата;
- 2.5.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2.5.4. единовременная поощрительная выплата;
- 2.5.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.
- 2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

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

3.1. Должностные оклады работников культуры и искусства, занимающих должности служащих в муниципальных учреждениях образования, 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.

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

- 3.2.1. надбавка за работу в сельской местности;
- 3.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам;
- 3.2.3. надбавка за особые условия труда;
- 3.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;
- 3.2.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

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

3.2.8. доплата за сверхурочную работу.

3.3. Порядок и условия установления 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 работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

3.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

3.4.5. единовременная поощрительная выплата;

3.4.6. 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 занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. 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 второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	4450
2 квалификационный уровень	
Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8000

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

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

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

4.3.2. надбавка за работу в сельской местности;

4.3.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

4.3.4. надбавка за особые условия труда;

4.3.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.3.6. доплата за расширение зон обслуживания;

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

4.3.8. доплата за работу в ночное время;

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

4.3.10. доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

4.5.2. единовременная поощрительная выплата;

4.5.3. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

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

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. 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	2900
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3150
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4450
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4540
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4630
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4725
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4820

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

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

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 (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.2.6. доплата за работу в ночное время;

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

5.2.8. доплата за сверхурочную работу.

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

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

- 5.4.1. персональная поощрительная выплата;
 - 5.4.2. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 - 5.4.3. единовременная поощрительная выплата;
 - 5.4.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы.
- 5.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования и их заместителей, главного бухгалтера

6.1. Должностные оклады руководителей государственных учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 3 к настоящему Порядку) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения образования	8745	8490	8250	8000

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 за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 6.3.2. надбавка за работу в сельской местности;
- 6.3.3. надбавка работникам - молодым специалистам;
- 6.3.4. надбавка за особые условия труда;
- 6.3.5. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 6.3.6. доплата за расширение зон обслуживания;
- 6.3.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6.3.8. доплата за работу в ночное время;
- 6.3.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6.3.10. доплата за сверхурочную работу;
- 6.3.11. 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. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

6.5.4. единовременная поощрительная выплата;

6.5.5. 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 (работчим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

7.1.2. надбавка за работу в сельской местности;

7.1.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

7.1.4. доплата за особые условия труда;

7.1.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

7.1.6. доплата за расширение зон обслуживания;

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

7.1.8. доплата за работу в ночное время;

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

7.1.10. доплата за сверхурочную работу;

7.1.11. надбавка за квалификационную категорию.

7.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (работчим) государственных учреждений образования 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.

7.3. Доплата работникам (работчим), занятых в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

Работникам (работчим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 процента 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 аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата в государственных учреждениях образования снимается.

7.4. Надбавка за работу в муниципальных учреждениях образования, расположенных в сельской местности, устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам за работу в размере 25% от должностного оклада.

7.5. Надбавка работникам - молодым специалистам в сельской местности устанавливается на период первых трёх лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в государственных учреждениях образования, расположенных в сельской местности, в размере 50% от должностного оклада.

7.6. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (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 (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений;

7.7. в размере 10% к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения);

7.8. в размере 10% к должностным окладам - педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

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

Учителям и преподавателям за классное руководство (руководство группой)	В %от должностного оклада, не более
в 1 – 4 классах	15
в 5 – 11 классах	10
в учреждениях начального и среднего профессионального образования	10
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, стенографии	10
по конструированию технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии	5
Учителям, преподавателям за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных учреждениях	7
в учреждениях начального и среднего профессионального образования	12
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 учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

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

7.10. 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.

7.11. 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.

7.12. 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.

7.13. 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.

7.13. 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.

7.14. 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.

7.15. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников государственных учреждений образования к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

40% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;

15% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;

10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

8.1. К стимулирующим выплатам 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) 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 муниципального учреждения образования:

8.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым руководителю муниципального учреждения непосредственно;

8.2.2. руководителям структурных подразделений муниципального учреждения образования, работникам (рабочим), подчинённых заместителю руководителя муниципального учреждения образования, - по представлению заместителей руководителя муниципального учреждения образования;

8.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях муниципального учреждения образования, - по представлению руководителей структурных подразделений муниципального учреждения образования.

8.3. Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 8.1.1 – 8.1.6 пункта 8.1 устанавливаются руководителю муниципального учреждения образования Учредителем на определённый срок в течение календарного года.

8.4. Надбавка работникам муниципальных учреждений образования 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..

8.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работному) 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 муниципального учреждения образования с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

8.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения образования 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 (работным) государственных учреждений образования устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности государственных учреждений образования, которая устанавливается локальными нормативными актами государственных учреждений образования в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере образования.

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

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами государственных учреждений образования.

8.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (работных) муниципального учреждения образования.

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

- эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение 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) 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) муниципального учреждения образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом муниципального учреждения образования на основе примерного регионального регламента исполнительного органа государственной власти Тверской области в сфере образования.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующий результативность деятельности руководителей муниципальных учреждений образования и критерии их оценки, устанавливаются Учредителем. по согласованию с органом управления.

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 муниципального учреждения образования, направленный на эти цели, определяется ежегодно областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере образования.

9. Планирование фонда оплаты труда в МОУ Прямухинской средней общеобразовательной школе

Фонд оплаты труда в МОУ Прямухиноской средней общеобразовательной школе определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных областному исполнительному органу государственной власти Тверской области в сфере образования законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.