

Принято На общем собрании работников МБОУ СОШ № 6 Протокол № 3 от 06.06.2025г.	Согласовано Председатель профсоюзного комитета  И.В.Васильева 06.06.2025г.	Утверждаю Директор МБОУ СОШ № 6 Е.Ю. Копылов Приказ № 36/1-ОД от 06.06.2025г.
---	--	--



ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБОУ СОШ № 6

Вышневолоцкий муниципальный округ

2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии

- с Постановлением Администрации Вышневолоцкого муниципального округа от 05.06.2025 г. №192 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных образовательных организациях Вышневолоцкого муниципального округа Тверской области» с изменениями;

- требованиями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – МБОУ СОШ № 6), порядок назначения и размеры (расчет) стимулирующих выплат работникам, изменения размеров, а также условия их отмены.

1.3. Под работниками понимаются работники, занимающие должности директора, заместителя директора, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих.

1.4. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим - оклад в зависимости от разрядов работ в соответствии с ЕТКС.

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

1.6. 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).

1.7. 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).

1.8. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.9.

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера МБОУ СОШ № 6 и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ № 6 устанавливается в следующих пределах:

- а) для директора – в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата директора не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ № 6);
- б) для заместителей директора МБОУ СОШ № 6 – в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата заместителя директора МБОУ СОШ № 6 не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ № 6);
- в) для главного бухгалтера МБОУ СОШ № 6 – в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера МБОУ СОШ № 6 не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ № 6).

1.10. Право на установление доплат и премий имеют все категории работников, включая совместителей.

1.11. Выплата всех установленных доплат и премий, равно как и их отмена или изменение производится после издания приказа директора.

1.12. Настоящее Положение, а также все изменения и дополнения принимаются на собрании работников МБОУ СОШ № 6.

1.13. Общественный контроль за соблюдением порядка установления доплат и премий, их перечня и размеров осуществляется Советом школы, профсоюзной организацией, Комиссией по трудовым спорам с учетом мнения администрации школы.

1.14. Среднемесячная заработная плата директора, заместителей и главного бухгалтера формируется за счет всех источников финансирования и рассчитывается за календарный год.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и иными федеральными правовыми актами.

2.1.1. Должностные оклады работников МБОУ СОШ № 6:

Профессиональные квалификационные группы
и должностные оклады работников организаций образования

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<i>Должности педагогических работников</i>	
1 квалификационный уровень	
Вожатый, (помощник вожатого) помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 777
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель	10 514
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог- психолог	10 717
4 квалификационный уровень	
Педагог- библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель- логопед	10 901

Должностные оклады педагогических работников МБОУ СОШ №6, не
вошедших в ПКГ

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 901

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

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

2.2.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.2.3. надбавка за особые условия труда;

2.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.2.7. надбавка за спортивные результаты;

2.2.8. доплата за работу в ночное время;

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

2.2.10. доплата за сверхурочную работу;

2.2.11. надбавка за квалификационную категорию;

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

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

2.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.4.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, награждение почетным знаком, нагрудным 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;

2.4.7. надбавка за наставничество

2.4.8. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

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

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

3.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных 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.
<i>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Секретарь	5 452
<i>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	8 034
<i>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Программист	8 964
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	9 795

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

- 3.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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 ночное время;

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

3.2.9. доплата за сверхурочную работу.

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

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

3.4.7. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

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

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

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

Разряд	Оклад, руб.
1 разряд работ	5 237
2 разряд работ	5 416
3 разряд работ	5 687

4 разряд работ	8 034
5 разряд работ	8 193
6 разряд работ	8 360
7 разряд работ	8 529
8 разряд работ	8 703

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

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

4.2.2. 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 6 настоящего Положения.

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

4.4.1. персональная поощрительная выплата;

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

4.4.4. единовременная поощрительная выплата;

4.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

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

5. Порядок и условия оплаты труда директора,

заместителей директора и главного бухгалтера

5.1. Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	22 099	19 925	17 869	15 888

5.2. Должностные оклады заместителей директора МБОУ СОШ № 6, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада директора.

5.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.3.1. надбавка работникам - молодым специалистам;

5.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

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

5.3.7. доплата за сверхурочную работу;

5.3.8. надбавка за квалификационную категорию;

5.3.9. надбавка за особые условия труда.

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

5.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.5.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

5.5.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

5.5.5. единовременная поощрительная выплата;

5.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

5.5.7. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

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

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

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

6.1.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

6.1.3. доплата за особые условия труда;

6.1.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;

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

6.1.7. надбавка за спортивные результаты;

6.1.8. доплата за работу в ночное время;

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

6.1.10. доплата за сверхурочную работу;

6.1.11. надбавка за квалификационную категорию;

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

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

в размере 1 500 рублей в месяц.

В случае осуществления педагогическим работником МБОУ СОШ № 6, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, классного руководства в двух и более классах, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), надбавка за классное руководство составляет не более двух выплат в размере 1500 рублей, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) МБОУ СОШ № 6 без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

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

6.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

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

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель МБОУ СОШ № 6 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 МБОУ СОШ № 6 снимается.

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

6.5. Доплата за особые условия труда устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей организаций образования

и их заместителей) за специфику работы в отдельных организациях образования в следующих размерах и случаях:

6.5.1. в размере 10 % должностного оклада - педагогическим и другим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

6.5.2. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу): учитель, педагог-психолог, учитель-логопед, воспитатель, тьютор, дефектолог;

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

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

Основание доплат	В процентах 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, стенографии	10
по конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных организациях	7
Учителям за исполнение 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 учитываются интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов), изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, работа с родителями, подготовка к урокам и другим видам занятий, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, экспериментальная и инновационная деятельность.

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

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

6.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на основании приказа директора.

6.8. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. 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.

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
1	2	3
1 квалификационный уровень	5 348	3 055
2 квалификационный уровень	5 564	3 180
3 квалификационный уровень	5 670	3 241
4 квалификационный уровень	5 770	3 297

6.13. работникам образовательных организаций, за исключением педагогических работников образовательных организаций:

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

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

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

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

7.1.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

7.1.7. надбавка за наставничество;

7.1.8. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1. - 7.1.8. пункта 7.1., устанавливаются по решению руководителя муниципальной образовательной организации:

7.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным руководителю муниципальной образовательной организации непосредственно;

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

20 % от должностного оклада - при наличии ученой 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 Российской Федерации";

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, наличие звания Тверской области "Почетный работник науки и образования Тверской области", "Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области".

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

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

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 300 % от должностного оклада (оклада), принимается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

7.6. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) образовательной организации устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждения, которая устанавливается Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда МБОУ СОШ № 6 в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

7.8. Надбавка за наставничество устанавливается педагогическим работникам МБОУ СОШ № 6, осуществляющим образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ на период реализации программы наставничества в размере 5000 рублей в месяц

7.9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается по основной должности. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МБОУ СОШ № 6 в зависимости от общего количества лет, отработанных в организациях образования и (или) муниципальных образовательных организациях, за исключением лет, проработанных в таких организациях по профессиям рабочих, в следующих размерах:

- а) 10% от должностного оклада - при выслуге лет от 1 года до 5 лет;
- б) 15% от должностного оклада - при выслуге лет от 5 лет до 10 лет;
- в) 20% от должностного оклада - при выслуге лет от 10 лет до 15 лет;
- г) 30% от должностного оклада - свыше 15 лет.

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

7.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников (рабочих) образовательной организации по представлению заместителя директора по УВР, ВР, АХЧ. Размер поощрительной выплаты по представлению заместителя директора по УВР, ВР, АХЧ не ограничивается и определяется личным трудовым вкладом работника.

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.

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

7.10. Однократная стимулирующая выплата начисляется и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

7.11. Назначение выплат стимулирующего характера может не производиться следующим категориям работников:

- не проработавшим отчетный период;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- допустившим случаи травматизма обучающихся на уроке или во внеурочной деятельности;
- допустившим зафиксированные случаи неэтичного поведения по отношению к обучающимся.

7.12. Регламент распределения выплат утверждается локальным актом образовательной организации и приказом директора на основе муниципального регламента Управления образования администрации Вышневолоцкого городского округа.

7.13. 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.

7.14. Алгоритм расчета поощрительной выплаты по итогам работы:

- подсчитать размер части оплаты труда, направленной на стимулирование (главный бухгалтер);
- проанализировать работу работников и высчитать сумму баллов каждого работника (по самоанализу или комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ);
- подготовить протокол распределения стимулирующей части ФОТ (Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ);

- определить цену одного балла качества путем деления размера части стимулирующего фонда каждой группы на сумму баллов качества участников группы (главный бухгалтер);
- посчитать размер премии каждого работника школы на основе протокола комиссии (главный бухгалтер);
- занести в протокол полученные значения (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ);
- издать приказ о поощрении работников с указанием рассчитанных сумм премиальных выплат (директор).

7.15. Выплаты стимулирующего характера по результатам балльной оценки деятельности работников школы устанавливается в абсолютном выражении в соответствии с Приложением №1.

7.16. Стимулирующая часть ФОТ расходуется только на поощрения качества и результативности деятельности всех работников МБОУ СОШ № 6.

7.17. Стимулирующие выплаты производятся только при отсутствии замечаний по исполнительской дисциплине и функциональным обязанностям (отсутствие докладных, замечаний, выговоров, жалоб).

8. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

8.1. В пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ № 6, экономии по фонду заработной платы работникам школы может выплачиваться материальная помощь.

8.2. Материальная помощь работникам школы может быть выплачена в случае:

- тяжелого заболевания или длительного лечения работников или членов его семьи;
- смерти близкого родственника;
- пожара, гибели имущества;
- при иных чрезвычайных обстоятельствах.

8.3. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

8.4. Размер материальной помощи определяет директор МБОУ СОШ № 6.

8.5. Размер материальной помощи не должен превышать размера должностного оклада.

8.6. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора МБОУ СОШ № 6, не чаще одного раза в год.

9. Планирование фонда оплаты труда в МБОУ СОШ № 6.

Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 6 Вышневолоцкого муниципального округа Тверской области определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных функциональным (отраслевым) органом Администрации Вышневолоцкого муниципального округа, в подведомственности которого находится МБОУ СОШ № 6, решением Думы Вышневолоцкого муниципального округа о бюджете муниципального образования Вышневолоцкий муниципальный округ Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда в МБОУ СОШ № 6 утверждается нормативным правовым актом функциональным (отраслевым) органом Администрации Вышневолоцкого муниципального округа, в подведомственности которого находится МБОУ СОШ № 6.