

СОГЛАСОВАНО

Председатель МБОУ СШ №31
г. Липецка

И.П. Ильгова



УТВЕРЖДЕНО

приказом от 24.01.2014 № 26
Директор МБОУ СШ №31
г. Липецка

А.В. Кириенко
(изменения пр. от 02.03.2015 №46
пр. от 31.05.2016 №113)



**Положение
об оплате труда и установлении
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней школы №31
имени В.Я. Клименкова г. Липецка**

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее Положение) разработано при введении отраслевой системы оплаты труда (далее ОСОТ) для обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, решением сессии Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 г. № 894 «Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 г. № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка», постановлением Администрации г. Липецка от 21.10. 2015 г. N 1926 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка".
2. Размер заработной платы работников устанавливается исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.
3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного для работников бюджетной сферы Липецкой области. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице. В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера заработной платы. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

II. Установление должностных окладов и тарифных ставок

1. Должностные оклады работников школы устанавливаются согласно решению Липецкого городского Совета депутатов от 24.02.2015г. № 995 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».
2. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, единые для всех бюджетных учреждений, устанавливаются согласно решению Липецкого городского Совета депутатов от 24.02.2015г. № 995 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».
3. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств. Для педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы) за наличие первой - 0,1 и высшей от 0,25 до 0,35 квалификационных категорий, установленных по результатам аттестации, в том числе с учетом категории работников, закрепленных в таблице 1.1. Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка от 24.02.2015 № 955»
4. Тарифные разряды оплаты труда рабочих школы устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5. Работнику, имеющему почетное звание «Заслуженный», «Народный» и др., ученую степень кандидата наук и ученую степень доктора наук, устанавливается максимальный размер должностного оклада в пределах диапазона по данной должности.
6. Размер должностного оклада директора устанавливается председателем департамента образования. Должностные оклады заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада директора.

III. Условия оплаты труда

1. Общие положения.

- 1.1. Должностные оклады педагогических работников определяются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

За выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, сохраняются квалификационные категории в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Учитель; воспитатель; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

- 1.2. Месячная заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.3. Оплата труда библиотечных и других работников школы осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общепрофессиональным условиям.
- 1.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в школе, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.
- 1.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 1.6. Руководитель школы:
 - проверяет документы об образовании, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
 - ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в школе помимо основной работы, тарификационные списки;
 - несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников школы.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки

- 2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 2.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.
- 2.3. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены в размере 18 часов в неделю учителям 1 – 11 классов, педагогам дополнительного образования.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся, в том числе «динамический час» для учащихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанным работником учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается распорядительными актами учреждения, в соответствии с действующими нормами СанПиН. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или

незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.).
- 2.4. Нормы часов за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:
- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
 - 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям групп продленного дня.
- 2.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.2. – 2.3, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
- 2.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:
- учителям 1 – 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.
- 2.7. Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:
- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
 - заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
 - заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.
- 2.8. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.
- 2.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преобладающая преподаваемая предмет в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года,

не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством РФ.

- 2.10. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.2. и 2.3. (педагогам-психологам, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательного учреждения, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности), выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

- 2.11. Должностные оклады других работников, в т.ч. руководителя образовательного учреждения, его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой неделе.
- 2.12. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы учителям, преподавателям

- 3.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения размеров окладов, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.
В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:
- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
 - учителей, для которых школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
- 3.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 3.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.
- 3.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (в том числе и обучающихся на дому по состоянию здоровья), воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
- 3.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

- 4.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
 - при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении.
- 4.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического

работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

- 4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 4.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.).

IV. Выплата заработной платы

Заработная плата выплачивается путем перечисления на лицевой счет работника, открытый в ОАО «Липецккомбанк» или другом банке по заявлению работника два раза в месяц в сроки: аванс - не позднее 24 числа каждого месяца, зарплата - не позднее 8 числа каждого месяца, следующего за тем, в котором она была начислена.

V. Размер и порядок установления выплат компенсационного характера

1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях г.Липецка, утвержденным Распоряжением Главы города Липецка от 24.10.2008 №2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка».
2. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителей устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации города Липецка.
4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5. Должностные оклады, тарифные ставки повышаются за работу с особыми условиями труда:
 - в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – до 20%;
 - учителям, педагогам дополнительного образования за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих хронические заболевания при наличии соответствующего медицинского заключения – на 20%;
 - педагогическим работникам логопедических пунктов – на 20%.В таких случаях абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из должностных окладов, тарифных ставок заработной платы без учета повышения по другим основаниям.
6. Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должностные оклады (тарифные ставки) повышаются до

- 12% по результатам аттестации рабочего места. Выплаты устанавливаются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.
7. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются в размере до 35% тарифной ставки за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными, опасными и иными условиями труда. Аналогично определяется размер выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
 8. Выплаты компенсационного характера за работы, не входящие в круг основных обязанностей, устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада без учета других повышений, доплат и надбавок:
 - за классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:
 - 1 – 4 классы – 35% должностного оклада;
 - 5 – 11 классы – 45% должностного оклада;
 - за проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:
 - 1 – 4 классы – 25% должностного оклада;
 - русский язык и литература – 30% должностного оклада;
 - математика – 20% должностного оклада;
 - иностраный язык, химия, физика, биология, черчение, природоведение – 15% должностного оклада;
 - география, история – 10% должностного оклада;
 - за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими, спортивными залами) работникам, ведущим педагогическую работу в общеобразовательном учреждении – 15% должностного оклада.
 9. Ежемесячные надбавки молодым специалистам устанавливаются в размере 50% должностного оклада пропорционально учебной нагрузке и объему работы по штатной должности. К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в образовательных учреждениях в течение трех лет после окончания педагогических учебных заведений.

VI. Размер и порядок установления выплат стимулирующего характера

1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем, утвержденным Распоряжением Главы города Липецка от 24.10.2008 №2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка».
2. Виды выплат стимулирующего характера для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем, утвержденным распоряжением Главы города Липецка от 22.12.2008 №2707-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам бюджетных учреждений г.Липецка».
3. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором и настоящим локальным нормативным актом учреждения.
4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для руководителя устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации города Липецка.

5. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь.
- Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- смерть работника или членов его семьи – до 100% оклада;
 - свадьба работника – до 50% оклада;
 - в трудных жизненных ситуациях, в связи с тяжелым материальным положением, болезнью - до 100% оклада;
 - при рождении ребенка - до 50% оклада;
 - к отпуску – до 100% оклада;
 - по окончании календарного года - до 100% оклада.
- Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника.
- Размер материальной помощи определяется приказом директора в каждом конкретном случае.
6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 6.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
- ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ;
 - ежемесячные выплаты за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», за отраслевые награды;
 - поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу (премии);
 - выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет).
- 6.2. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующему структурным подразделением (библиотека) устанавливается следующая система стимулирующих выплат:
- 6.2.1. Ежемесячные выплаты устанавливаются:
- за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Отличник физической культуры и спорта», знака «Почетный работник общего образования РФ» (не имеющим звания Заслуженный учитель Российской Федерации)) – 10%;
 - за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации (не имеющим вышеперечисленных наград) – 5%;
 - за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации» - 15% (для заместителей руководителя, ведущих преподавательскую работу – 0,5 должностного оклада по педагогической (преподавательской) должности. Указанная выплата производится при отсутствии выплаты по основной должности).
- При наличии нескольких наград, почетных званий выплата устанавливается по одному основанию.
- за наличие ученой степени – 50% должностного оклада (при наличии нескольких ученых степеней выплата устанавливается по одному основанию).
- 6.2.2. Ежемесячные выплаты за интенсивность труда устанавливаются:
- за работу в условиях финансово-хозяйственной самостоятельности – 10%;
 - за организацию работы учреждения в две смены – до 20% (1% за каждый класс (группу));

- за охват учащихся дополнительным образованием – до 15% (от 25% до 50% учащихся – 10%, более 50% учащихся – 15%);
- за организацию работы в отдельно стоящем дополнительном здании – 10%;
- за содержание спортивной площадки – 5%;
- за участие в работе органов общественного управления (координационных советах, постоянно действующих комиссиях, коллегиях, советах руководителей, рабочих группах, жюри конкурсов) – 5%;
- за организацию экспериментальной работы: федерального, регионального, муниципального уровня (по одному основанию) – 15%; школьного уровня (при наличии программы) – 5%;
- за организацию работы классов (групп) профильного обучения – до 20% (2% за каждый класс (группу));
- за ежемесячное обновление информационного узла (сайта) школы – 10%;
- за использование информационных технологий в управлении школой – 10%;
- за организацию работы с детьми и семьями, требующими индивидуально-профилактической работы – 10%;
- за организацию платных услуг – до 5%;
- за организацию питания – до 20%;
- за организацию работы архива – 5%;
- за организацию работы по ГО, СЭП – 5%;
- за организацию взаимодействия с учреждениями дополнительного образования, культуры, физической культуры и спорта (при наличии договоров) – 10%;
- за организацию работы с учреждениями профессионального образования (при наличии договоров) – 10%;
- за руководство школьными творческими группами – до 10% (2% за каждую группу);
- за работу с библиотечным фондом учебников заведующему библиотекой:
 - от 200 до 800 экземпляров – 5%
 - от 800 до 2000 экземпляров – 10%
 - от 2000 до 3500 экземпляров – 15%
 - от 3500 до 5000 экземпляров – 20%
 - от 5000 до 6500 экземпляров – 25%
 - от 6500 до 8000 экземпляров – 30%
 - свыше 8000 экземпляров – 35%
- за исполнение функциональных обязанностей контрактного управляющего (при отсутствии такового) - 50%;
- за исполнение поручений контрактного управляющего – 20%;
- за архивацию бухгалтерских документов – 30%;
- за сопровождение федеральных мониторингов – 20%;
- за работу с программными продуктами, информационными сетями и электронным документооборотом – 30%;
- за использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности – 30%;
- за выслугу лет по занимаемой должности (для главного бухгалтера и заведующего библиотекой):
 - от 1 до 5 лет – 10%;
 - от 5 до 10 лет – 15%;
 - от 10 до 15 лет – 20%;
 - от 15 лет и более – 30%.
- за работу, не входящую в функциональные обязанности – до 100%;
- персональная надбавка директора школы – до 100%.

6.2.3. Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- за результаты ЕГЭ по русскому языку, математике:
 - за отсутствие выпускников, набравших количество баллов ниже минимального порога, установленного Рособрнадзором – 10% (по математике – 5%, по русскому языку – 5%);
 - за средний тестовый балл, превышающий общегородской показатель – 10% (по математике – 5%, по русскому языку – 5%);
- за результаты ОГЭ по русскому языку, математике:
 - за отсутствие выпускников, получивших неудовлетворительные отметки – 10% (по русскому языку – 5%, по математике – 5%);
 - за качество знаний, превышающее среднегородской показатель – 10% (по русскому языку – 5%, по математике – 5%);
- за наличие призовых мест в муниципальном и региональном этапах Всероссийской олимпиады школьников:
 - десятка сильнейших – 5%;
 - 1, 2 призовых места – 10%;
 - 3, 4 призовых места – 15%;
 - 5 и более призовых мест – 20%;
- за наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований:
 - за наличие призовых мест в городских конкурсах, соревнованиях – 2% за каждое место;
 - за наличие призовых мест в областных и региональных конкурсах – 5% за каждое место;
- за охват горячим питанием:
 - от 30% школьников – 10%;
 - от 40% школьников – 15%;
 - от 50% школьников – 20%;
 - свыше 60% школьников – 25%.
- за наличие положительной динамики качества обучения в курируемых параллелях – 15%;
- за организацию использования информационных технологий в методической работе:
 - за подготовку методических ресурсов школьного уровня – 5%;
 - за подготовку и размещение методических ресурсов на Образовательном портале – 5% за каждый ресурс;
- за 100%-ное исполнение бюджета, своевременность платежей и предоставления отчетности, отсутствие замечаний по финансово-хозяйственной деятельности – до 50% за каждое полугодие финансового года;
- за 100%-ное исполнение сроков и объемов хозяйственных работ – до 30%;
- персональная надбавка директора школы – до 50%.

Выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора устанавливаются на учебный год по результатам работы предыдущего учебного года.

6.2.4. Премии (разовые, квартальные, полугодовые, за год) выплачиваются при наличии средств и за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

Квартальные, полугодовые, годовые премии устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, но не более 100% (при определении размера премий используется среднее значение должностного оклада с учетом

выплат компенсационного и стимулирующего характера за данный период) по следующим основаниям:

- за отсутствие правонарушений, преступлений (по мере поступления информации) – 10%;
- за отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы на нарушение трудового законодательства и прав участников образовательного процесса – 10%;
- за отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса учреждения (на основании приказа департамента образования) – 10%;
- за отсутствие травм, полученных учащимися и работниками в ходе образовательного процесса по вине ОУ – 10%;
- за отсутствие замечаний по нецелевому и неэффективному использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности) – 10%;
- за отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды – 20%;
- за публикации, отражающие деятельность ОУ, в периодической печати – 20%;
- за отсутствие замечаний по исполнительской дисциплине – 10%;
- за отсутствие замечаний по итогам тематических проверок и инспекций – 10%;

Разовые премии выплачиваются при наличии средств по следующим основаниям:

- за участие образовательного учреждения в муниципальных конкурсах («Школа – территория здоровья», «Управляющий совет года» и др.);
- за организацию общегородских мероприятий – до 100%;
- за участие педагогов в профессиональных конкурсах – до 100%;
- за привлечение внебюджетных средств (за исключением платных образовательных услуг) – до 50%;
- за подготовку к осенне-зимнему сезону, новому учебному году, за организованное завершение учебного года проведение летней оздоровительной компании и др. – до 100%;
- к профессиональным и государственным праздникам, юбилейным датам со дня рождения – до 100%;
- за организацию и проведение важных общешкольных мероприятий – до 100%;
- за участие в общегородских мероприятиях (конференциях (интернет-конференциях), конкурсах, фестивалях) (по одному основанию):
участие членов ученического, педагогического, родительского коллективов – до 10%;
личное участие – до 20%.

6.3. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам учреждения устанавливается следующая система стимулирующих выплат:

6.3.1 Ежемесячные выплаты устанавливаются за наличие наград, почетных званий (при наличии нескольких наград, почетных званий выплата устанавливается по одному основанию:

- за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Отличник физической культуры и спорта», знака «Почетный работник общего образования РФ» (не имеющим звания

Заслуженный учитель Российской Федерации») – 15% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);

- за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации (не имеющим вышеперечисленных наград) – 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации» – 50% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) по педагогической (преподавательской) должности; указанные надбавки выплачиваются при условии соответствия работающих профилю учреждения или педагогической нагрузке;
- за наличие ученой степени – 50% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) (при наличии нескольких ученых степеней выплата устанавливается по одному основанию);
- за наличие правительственных наград – в соответствии с действующим законодательством

6.3.2 За счет стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам образовательного учреждения устанавливается следующая система ежемесячных выплат стимулирующего характера:

- за руководство начальной школой – 4% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) за каждый класс начальной школы;
- за проведение уроков при делении классов на подгруппы по технологии, иностранному языку, информатике (при количестве учащихся в классе менее 25 человек) – в соответствии с фактически отработанным временем;
- за заведование учебно-опытным участком (в период с апреля по октябрь включительно) – 30% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за организацию работ по сохранению посевного материала и выращиванию рассады для учебно-опытного участка (в период с ноября по март включительно) – 30% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за руководство школьными методическими объединениями – 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за трансляцию педагогического опыта на муниципальном уровне (руководство ГПС) – 40% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства – 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за участие в работе органов общественного управления школой (Управляющий совет, постоянно действующие комиссии) – 5% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за организацию общественно-полезного, производительного труда (при отсутствии ставок мастера производственного обучения и (или) инструктора по труду):
 - при наличии 6 – 12 классов – 25% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
 - при наличии 13 – 29 классов – 50% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
 - при наличии 30 и более классов – 100 % ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);

- за ведение воинского учета работникам, должностными обязанностями которых это не предусмотрено - 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за ежемесячное обновление информационного узла (сайта) школы – 15% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за использование новых технологий в учебном процессе – 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за руководство школьными проектами, инновационной и экспериментальной деятельностью – 15% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за выполнение диспетчерских функций – 25% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за организацию учета детей, подлежащих обучению в школе, на закрепленной за школой территории и организацию работы групп по адаптации детей к школе – 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за организацию с ПФ РФ – 15% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за работу с больничными листами - 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за организацию учета движения обучающихся – 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за подготовку статистических отчетов – 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за работу с программными продуктами, информационными сетями и электронным документооборотом – 30% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за исполнение функций системного администратора – 40% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей – 5% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) за каждого ребенка;
- за исполнение функций секретаря педагогического совета – 5% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за реализацию программ внеурочной деятельности – 5% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) за каждую программу;
- за исполнение функциональных обязанностей лаборанта (при отсутствии работника) – 20% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) (информатика), 15% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) (физика), 40% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) (химия);
- за руководство школьными детскими объединениями (кружки, клубы, общества, ансамбли и т.д.) – 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) за каждую группу;
- за организацию внеклассной и внеурочной творческой, физкультурно-массовой и спортивной деятельности – 30% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за победу в профессиональных конкурсах - 15% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), за личное участие в профессиональных в профессиональных конкурсах – 5% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);

- за подготовку обучающихся (индивидуальный зачет) победителей и призеров предметных олимпиад, интеллектуальных, творческих конкурсов, спортивных соревнований:
 призер муниципального уровня – 3% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
 победитель муниципального уровня – 4% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
 призер и победитель регионального уровня и уровня, выше регионального – 5% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за подготовку объединений обучающихся (команд, ансамблей, классов, коллективов и т.д.) победителей и призеров соревнований, игр, конкурсов, фестивалей:
 призер муниципального уровня – 4% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
 победитель муниципального уровня – 5% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
 призер и победитель регионального уровня и уровня, выше регионального – 6% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за проведение уроков с группой обучающихся класса, если наполняемость класса меньше 25 человек (на уроках иностранного языка или технологии) – в зависимости от количества часов и в соответствии с установленной ставкой заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за исполнение обязанностей библиотекаря (при отсутствии в штатном расписании) в размере 50% должностного оклада;
- за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива (председателю профсоюзной организации) – 10% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за выслугу лет (библиотекарям):
 от 1 до 5 лет – 20%;
 от 5 до 10 лет – 25%;
 от 10 до 15 лет – 30%;
 от 15 лет до 20 лет – 35%;
 от 20 и более лет – 40%.

Ежемесячные выплаты устанавливаются на учебный год по результатам работы предыдущего учебного года.

6.3.3 Премии выплачиваются при наличии средств и по итогам работы за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

Разовые премии за качественную и эффективную работу выплачиваются:

- за подготовку учащихся (индивидуальный зачет) победителей и призеров предметных олимпиад, конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований, интеллектуальных конкурсов разного уровня в размере: призер – до 30%, победитель – до 50% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за подготовку объединений учащихся (команд, ансамблей, классов, коллективов и т.д.) победителей и призеров соревнований, игр, конкурсов, фестивалей разного уровня в размере до 40% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за личное участие в профессиональных конкурсах – до 100% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) (в зависимости от уровня конкурса);

- за личное участие в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях в размере до 20% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) (если размер выплаты не определен приказом учредителя);
- за результативную подготовку к ГИА – 20% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за подготовку и высокое качество проведения крупных общешкольных мероприятий в размере до 30% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за активную методическую деятельность (подготовка и проведение методических семинаров, единых методических дней, открытых уроков и мероприятий, подготовка и реализация программ элективных курсов и т.д.) - до 40% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за высокое качество организации работы пришкольного летнего лагеря – до 100% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за подготовку школы и учебных кабинетов к новому учебному году – до 100% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за работу с правоохранительными и другими органами, отвечающими за соблюдение порядка (участие в заседаниях КДН, работа с инспекторами ПДН, участие в судебных заседаниях, участие в дежурствах ДНД) – до 7% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за работу в качестве организаторов при проведении ГИА – 500 рублей (за каждый день участия);
- за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей – до 150% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент) (в зависимости от вида работ);
- к профессиональным и государственным праздникам, юбилейным датам со дня рождения до 100% ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент);
- за организацию горячего питания обучающихся (ежемесячно) при охвате горячим питанием свыше 80% для 1 – 4 классов, свыше 60% для обучающихся 5 – 7 классов свыше 30% для обучающихся 8 – 11 классов исходя из формулы:

$$\text{сумма доплаты} = \frac{\text{сумма премии}}{\text{сумма долей охвата питанием в классах}} \times \text{доля охвата питанием в классе}$$
- молодым специалистам в течение трех первых лет работы – 5 000 рублей в полугодие.

6.4. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам бухгалтерии учреждения устанавливается следующая система стимулирующих выплат:

6.4.1 Ежемесячные выплаты за интенсивность труда и качество выполняемых работ:

- за стаж непрерывной работы (выслугу лет):
от 1 до 5 лет – 10% оклада,
от 5 до 10 лет – 15%,
от 10 до 15 лет – 20%,
от 15 лет и более – 30%;
- за архивацию бухгалтерских документов – 30% оклада;
- за взаимодействие с банками – 15% оклада;
- за выполнение поручений контрактного управляющего – 20% оклада;
- за своевременное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности и сведений в пенсионный фонд, Фонд социального страхования – 30% оклада;
- за разъездной характер работы – 10% оклада;

- за методическую помощь работникам по вопросам оплаты труда и налогообложения – 20% оклада;
- за использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности – 30% оклада;
- за сопровождение федеральных мониторингов – 20% оклада;
- за работу с федеральным казначейством – 15% оклада;
- за работу с электронным документооборотом – 30% оклада;
- за своевременность расчетов с поставщиками товаров, работ и услуг, платежи в бюджетные и внебюджетные фонды – 30% оклада;
- за своевременную и качественную подготовку и предоставление отчетной документации в вышестоящие организации – 30% оклада;
- за ведение арендно-договорных отношений – 30% оклада;
- персональная надбавка директора – 20% оклада;
- за 100%-ное исполнение бюджета, отсутствие замечаний по финансово-хозяйственной деятельности – 50% оклада за каждое полугодие финансового года.

6.4.2 Премии (разовые, квартальные, полугодовые, годовые) выплачиваются при наличии средств и по итогам работы за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

Квартальные, полугодовые, годовые премии устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, но не более 100% (при определении размера премий используется среднее значение должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера за данный период)

Разовые премии выплачиваются:

- к профессиональным и государственным праздникам, юбилеям со дня рождения;
- за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей – до 150%.

6.5 За счет стимулирующей части фонда оплаты труда секретарю-машинисту, рабочим по текущему ремонту и комплексному обслуживанию зданий, сторожам, лаборанту учреждения устанавливается следующая система стимулирующих выплат:

6.5.1 За счет стимулирующей части фонда оплаты труда секретарю-машинисту, рабочим по текущему ремонту и комплексному обслуживанию зданий, сторожам, лаборанту образовательного учреждения устанавливается следующая система ежемесячных выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы (выслугу лет):
 - от 1 до 5 лет – 10% оклада,
 - от 5 до 10 лет – 15%,
 - от 10 до 15 лет – 20%,
 - от 15 лет и более – 30%;
- за организацию и ведение делопроизводства (при отсутствии ставки делопроизводителя) – 50% должностного оклада;
- за исполнение функций системного администратора – 40% должностного оклада;
- за работу с программными продуктами, информационными сетями и электронным документооборотом – 30% должностного оклада;
- за архивацию документов и работу с архивом – 30% должностного оклада;
- за интенсивность и качество работы – до 40% должностного оклада
- за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей – до 40% должностного оклада.

Ежемесячные выплаты устанавливаются на учебный год в связи с расширением объема работ.

6.5.2 Премии (разовые) выплачиваются при наличии средств и по итогам работы за счет средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

Разовые премии выплачиваются:

- к профессиональным и государственным праздникам, юбилеям со дня рождения;
- за подготовку школы к новому учебному году, осеннее-зимнему сезону – до 150% должностного оклада;
- за подготовку школы к летней оздоровительной компании – до 50% должностного оклада;
- за проведение внеплановых хозяйственных и ремонтных работ – до 50% должностного оклада;
- за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей – до 100% должностного оклада.

6.6 Для работников, не достигших 18-летнего возраста, при заключении с ними трудового договора на неполную рабочую неделю (35 часов), при наличии средств, устанавливается доплата до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.7 Назначение выплат стимулирующего характера и выплата премий по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру производится приказом директора образовательного учреждения в соответствии с локальными актами департамента образования и настоящим Положением.

6.8 Назначение выплат стимулирующего характера и выплата премий по итогам работы педагогическим работникам, работникам бухгалтерии, обслуживающему персоналу учреждения производится приказом директора образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением.

6.9 Об изменении или отмене доплат и надбавок работник уведомляется не менее чем за 2 месяца в течение установленного периода.

6.10 Размер поощрительных выплат за качественную и эффективную работу уменьшается в установленном периоде за наличие дисциплинарных взысканий:

- в виде замечания – до 50%;
- в виде выговора – до 100%.

6.11 На премирование работников учреждения могут направляться до 30% доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.12 Материальная помощь оказывается работникам учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается в особых случаях (смерть работника или членов его семьи, свадьба работника, чрезвычайные ситуации, болезнь и др.) на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяется приказом директора образовательного учреждения в каждом конкретном случае.