

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ ВСОШ  
*Г.А. Гуляева*  
«*01*» *декабря* 2012 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ ВСОШ  
*О.В. Жаровская*  
«*01*» *декабря* 2012 г.



**ПРИНЯТО**

на собрании трудового коллектива МБОУ ВСОШ  
«*01*» *декабря* 2012 г.  
Протокол № 4

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная  
школа» ЗАТО Александровск Мурманской области**

(Является неотъемлемой частью Коллективного договора  
трудового коллектива МБОУ ВСОШ)

## Раздел I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации ЗАТО Александровск от 14.11.2011 г. № 2492 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО Александровск» (с изменениями на 01.10.2012 г.), постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.02.2012 г. № 197 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета ЗАТО Александровск», постановлением администрации муниципального образования ЗАТО Александровск Мурманской области от 13.02.2012 г. № 338 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации ЗАТО Александровск», постановлением администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 г. № 204 «Об утверждении минимальных размеров окладов работников муниципальных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (с изменениями на 27.07.2012 г.), другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников педагогического персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда работников из числа работников культуры, искусства;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда школы.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета, средств областного бюджета, предусмотренных бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов

государственной власти Российской Федерации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

В Положении об оплате труда работников школы не допускается установление диапазона должностных окладов (окладов) при одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы.

1.5. Сложность выполняемых работ определяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. В зависимости от сложности выполняемых работ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессии рабочих и должности служащих распределяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) на основании Критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 № 10191).

1.7. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

1.8. По должностям служащих (профессиям рабочих), минимальные рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по решению директора школы.

1.9. Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.12. Школа, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов, ставок), персональные повышающие коэффициенты, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.13. При установлении заработной платы работникам учитываются требования Соглашения между Мурманским областным советом профсоюзов, Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области и Правительством Мурманской области.

1.14. Штатное расписание формируется и утверждается директором школы самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

1.15. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год отдельно, исходя из объема средств, предусмотренных в местном бюджете, включая средства областного бюджета, выделенные бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.16. Формирование фонда оплаты труда работников школы за счет средств, предусмотренных в местном бюджете, включая средства областного бюджета, выделенные бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляется в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников школы согласно Приложению № 1.

1.17. Размеры и условия оплаты труда работников школы не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Мурманской области и решениями органов местного самоуправления.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников педагогического персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок.**

2.1. Минимальные размеры окладов (далее – минимальные оклады) работников, занимающих должности педагогического персонала (далее - работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» согласно Приложению № 2.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической и (или) преподавательской работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

2.2. Директор школы имеет право устанавливать повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) по занимаемой должности (профессии) работникам учреждения в зависимости от отнесения должности (профессии) к квалификационному уровню ПКГ, а так же персональный повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающие персональные коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию; за сложность и интенсивность педагогической работы; за работу в профильных классах, классах с углубленным изучением отдельных предметов, работающих по специальным программам, образуют новый оклад и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим и руководящим педагогическим работникам школы, прошедшим аттестацию.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию составляет:

- 1,15 – для педагогических и руководящих педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,10 - для педагогических и руководящих педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию.

Данный повышающий коэффициент устанавливается указанным категориям работников на все учебные часы, которые ведет педагогический и руководящий педагогический работник в школе.

2.3.2. Повышающий коэффициент за сложность и интенсивность педагогической работы устанавливается педагогическим и педагогическим руководящим работникам учреждения.

Размер повышающего коэффициента за сложность и интенсивность педагогической работы составляет:

- 1,15 – основное общее образование;

- 1,16 – среднее (полное) общее образование.

Данный повышающий коэффициент устанавливается указанным категориям работников на все учебные часы, которые ведет педагогический и руководящий педагогический работник в школе.

2.3.3. Повышающий коэффициент за работу в профильных классах, классах с углубленным изучением отдельных предметов, работающих по специальным программам, педагогическим работникам устанавливается в размере 1,15.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку), и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При применении к окладу (должностному окладу, ставке) повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад, ставку), персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному окладу (должностному окладу, ставке).

2.5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (должностных окладов, ставок) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада (должностного оклада, ставки) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (должностные оклады, ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

В тех случаях, когда необходимо определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей школы без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни конкретных видов работ должны быть отнесены к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.6. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.7. С учетом условий труда, работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами VII, IX настоящего Положения.

### **Раздел III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих.**

3.1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам, (далее - работников), устанавливаются на основании постановления администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 г. № 204 « Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» согласно Приложению № 3.

3.2. Директор школы имеет право устанавливать работникам персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.4. С учетом условий труда, работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами VII, IX настоящего Положения.

#### **Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

4.1. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, (далее – работников), устанавливаются на основании постановления администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 г. № 204 «Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» согласно Приложению № 4.

4.2. Директор школы имеет право устанавливать работникам персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.4. С учетом условий труда, работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами VII, IX настоящего Положения.

## **Раздел V. Порядок и условия оплаты труда работников из числа работников культуры, искусства.**

5.1. Минимальные размеры окладов работников образовательных учреждений из числа работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно Приложению № 3.

5.2. Директор школы имеет право устанавливать работникам персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. С учетом условий труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

5.4. С учетом условий труда, работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами VII, IX настоящего Положения.

## **Раздел VI. Перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера.**

6.1. Работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 14.11.2011 г. № 2492, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера (РКС) и приравненных к ним местностях; процентная надбавка к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера (РКС) и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания; за увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями и обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении);

- надбавка за работу в закрытом административно-территориальном образовании Александровск;

- доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- выплаты педагогическим и педагогическим руководящим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки;

- прочие компенсационные выплаты.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Выплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Размер выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда составляет – до 12 % установленного оклада (должностного оклада).

Директор принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.3. Районный коэффициент к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера (РКС) и приравненных к ним местностях и процентная надбавка к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера (РКС) и приравненных к ним местностях, устанавливаются к заработной плате работников за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размерах и порядке, установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Мурманской области, решением Совета депутатов ЗАТО Александровск от 29.06.2009 г. № 38 «О муниципальных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются к заработной плате работников в размерах и порядке, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

6.4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Совмещение вакантных должностей может производиться несколькими сотрудниками. При этом размеры доплат данным сотрудникам устанавливаются таким образом, чтобы они не превышали в суммарном выражении (в рублях) оклада (должностного оклада) по вакантной должности.

6.4.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии. В

учреждении устанавливается доплата за расширение зон обслуживания в связи с территориальным делением школы и разъездным характером работы.

Размер доплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4.3. Доплата за увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 100 % оклада работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 % оклада отсутствующего работника.

6.4.4. Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада, ставки), а за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.4.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.4.7. Доплата за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями и обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении устанавливается педагогическим работникам в размере 20 %.

6.5. За работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительного отпуска, продолжительность которого определяется Коллективным договором или локальным нормативным актом школы. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим

днем устанавливается Коллективным договором школы или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения председателя профсоюзного комитета.

6.6. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации: Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69.

6.7. Надбавка за работу в закрытом административно-территориальном образовании Александровск в размере 20 % устанавливается всем работникам по основному месту работы от оклада (должностного оклада, ставки) без учета совместительства и совмещения.

Педагогическим работникам указанная надбавка устанавливается от ставок, образованных исходя из установленного в трудовом договоре объема учебной нагрузки (без учета совместительства и совмещения).

6.8. Доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии) без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и в зависимости от выполненного объема работ или замещаемой ставки (должности) (0,25; 0,5; 0,75; 1) и учитывается для расчета среднего заработка.

Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = (Рмзп \times Ков \times Кзст) - Рнзп, \text{ где}$$

Д – размер доплаты;

Рмзп – размер минимальной заработной платы в Мурманской области, установленный в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Ков – коэффициент отработанного времени;

Кзст – коэффициент замещения ставки (должности);

Рнзп – размер начисленной заработной платы.

В случае, если заработная плата начислена из нескольких источников (средств местного бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности) выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленных заработной платы.

6.9. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты педагогическим и педагогическим руководящим работникам школы, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с полученной лицензией, за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки.

Перечень компенсационных выплат:

- классное руководство;
- проверка письменных работ, тетрадей;
- заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- организация общественно-полезного труда обучающихся;
- организация и проведение школьных конкурсов, тематических вечеров, праздников, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся;
- наставничество, работа по адаптации молодых специалистов;
- организация методической помощи молодым учителям;
- организация внеклассной работы по предмету;
- проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации;
- организация и проведение спортивных соревнований различного уровня, судейства на соревнованиях;
- подготовка и проведение школьных профессиональных конкурсов, оформление выставок;
- участие в городских и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и др.;
- руководство методическим объединением;
- ведение научно-экспериментальной работы на школьном, городском, региональном уровнях;
- работа телестудии, видеосъемка, монтаж видеоматериалов, обеспечение соответствующей аппаратурой школьных и городских мероприятий;
- заведование школьным музеем;
- ведение документации по ГО и ЧС;
- участие в культмассовой работе;
- активная работа с родителями;
- активная поисковая, исследовательская деятельность;
- организация новых форм работы с детьми;
- активная работа по обеспечению и проведению массовых мероприятий;
- организация и проведение семинаров, круглых столов;
- контроль над преподаванием предмета данного цикла.

6.10. Перечень прочих компенсационных выплат:

- работа с библиотечным фондом учебников;
- работа с дезинфицирующими растворами;
- обеспечение дидактическим материалом учебного процесса;
- ведение документации по воинскому учету;
- ведение школьной документации;
- дежурство на дискотеках, вечерах, утренниках обучающихся;
- участие в благотворительных акциях;
- ведение протоколов координационных, педагогических, методических Советов и других Советов;
- ведение архивной документации;
- ведение документации по охране труда.

6.11. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.12. Размер применяемых в учреждении выплат компенсационного характера определен в Приложении № 5.

## **Раздел VII. Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера.**

7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 14.11.2011 г. № 2492, в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) стимулирующие доплаты и надбавки:
  - за профессиональное мастерство;
  - за непрерывный стаж работы в МБОУ ВСОШ;
  - за библиотечный стаж;
  - за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
  - за ученую степень, почетное звание.
- 2) премии:
  - по результатам работы за определенный период:
    - а) месячная премия;
    - б) квартальная премия;
    - в) полугодовая премия;
    - г) премия по итогам работы за полугодия учебного года;
    - д) премия по итогам работы за 9 месяцев;
    - е) премия по итогам работы за календарный год;
    - ж) премия по итогам работы за учебный год.
  - единовременные премии:
    - а) премия при награждении школьной грамотой;
    - б) премия юбилярам (50, 55, 60, 65, 70 лет) за долголетний добросовестный труд;
    - в) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

г) премия к праздничным датам.

7.2. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Конкретный размер устанавливается директором школы.

7.3. Стимулирующая надбавка за непрерывный стаж работы в МБОУ ВСОШ устанавливается работникам за непрерывный стаж работы в МБОУ ВСОШ и исчисляется год за год работы в учреждении.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается работнику с момента возникновения права на ее установление (изменение размера) на основании приказа директора.

В стаж работы, дающей работнику учреждения право на получение ежемесячной надбавки, включается: время обучения в учебных заведениях, время обучения на курсах по повышению квалификации, если за работником учреждения сохраняется место работы; время частично оплачиваемого отпуска без сохранения заработной платы (в том числе по уходу за ребенком) в соответствии с действующим законодательством.

Основным документом для определения стажа является трудовая книжка работника учреждения.

7.4. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж устанавливается работникам за стаж работы в должности библиотечного работника и исчисляется год за год работы (согласно решению Совета депутатов муниципального образования ЗАТО Александровск № 66 от 18.05.2010 г., постановлению главы администрации ЗАТО Александровск № 1567 от 27.09.2010 г.).

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавка за библиотечный стаж выплачивается работнику с момента возникновения права на ее установление (изменение размера) на основании приказа директора.

Основным документом для определения стажа является трудовая книжка работника учреждения. В библиотечный стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается стаж работы на должностях библиотечных работников независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

7.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается работнику школы в виде надбавки к окладу (должностному окладу).

Перечень стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты работы:

- за непосредственное участие и результативность в реализации Приоритетного национального проекта «Образование», федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

- за достижение обучающимися высоких результатов в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за высокие результаты ЕГЭ, итоговой аттестации выпускников;
- за высокие результаты исследовательской деятельности обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;
- за результаты участия педагогов в городских и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и др.;
- за результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
- за разработку индивидуальных авторских программ, углубленных курсов, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность;
- за внедрение и/или использование современных образовательных технологий, в том числе информационных;
- за формирование положительной мотивации у обучающихся к изучению предмета;
- за работу в профильных классах, ее результативность;
- за подготовку победителей и призеров всероссийских, областных, межмуниципальных, городских и школьных олимпиад, конкурсов, конференций различной направленности;
- за высокую результативность в работе по внедрению и распространению передового педагогического опыта;
- за результативность работы с обучающимися;
- за отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- за результативность участия в городских, межмуниципальных, областных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях;
- за результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- за результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
- за разработку эффективных методов спортивной подготовки обучающихся, их реализация;
- за качественную подготовку и проведение спортивных мероприятий различного уровня;
- за результативность работы с детьми, имеющими пробелы в знаниях;
- за качественное проведение внеклассной работы по предмету (тематические вечера, конкурсы, конференции, олимпиады и др.);
- за результативность участия в социальных проектах;
- за наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника (похвальный лист, статьи в прессе и др.);
- за позитивные результаты деятельности по взаимодействию с обучающимися и их родителями;
- за позитивные результаты деятельности по формированию классного коллектива;

- за результативность участия в инновационной деятельности, ведения научно-экспериментальной, методической работы;
- за результативность проводимых мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа школы (сотрудничество со СМИ, Дни открытых дверей, размещение информации на сайте школы);
- за эффективную работу по организации набора обучающихся;
- за эффективную работу по сохранению контингента обучающихся;
- за результативность работы по расширению общественного участия в управлении учреждением;
- за качественную подготовку к тематическим, комплексным проверкам;
- за организацию эффективной работы детских кружков, клубов, объединений, организаций; организацию досуга;
- за содействие развитию личности, талантов, способностей обучающихся;
- за результативность работы с несовершеннолетними обучающимися;
- за снижение количества обучающихся в сравнении с предыдущим учебным годом, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- за снижение пропусков обучающихся уроков без уважительной причины;
- за эффективную работу по охране прав обучающихся (работа с неблагополучными семьями);
- за результативность от проведенных мероприятий по профилактике вредных привычек среди обучающихся;
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- за отсутствие случаев экстремизма и вандализма среди обучающихся;
- за результативность работы с детьми группы «риска»;
- за результативность индивидуальной, коррекционно-развивающей работы с обучающимися. Снижение числа обучающихся, испытывающих психологические проблемы;
- за создание оптимальных условий для реализации программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- за стабильность работы педагогического коллектива;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников и стимулирования их профессионального роста;
- за положительную динамику управления качеством образования и воспитания обучающихся, профессионального роста педагогов и классных руководителей;
- за высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного и воспитательного процессов;
- за эффективное взаимодействие с классными руководителями и другими педагогическими работниками по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся, обеспечению их социальной защиты;
- за качественную подготовку школы к зимнему сезону;
- за создание комфортных условий в учреждении;

- за высокий уровень проведения подготовительных и ремонтных работ к началу учебного года;
- за организационную деятельность по укреплению и сохранности материально-технических ресурсов учреждения;
- за эффективность мер по охране труда и противопожарной безопасности;
- за эффективную работу по совершенствованию материально-технической базы кабинета;
- за результативность работы по организации финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- за оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов школы;
- за качественную подготовку годового баланса;
- за высокий уровень читательской активности обучающихся;
- за организацию тематических выставок и других мероприятий с обучающимися;
- за качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса;
- за качественное планирование комплектования библиотечного фонда и качественную работу с библиотечным фондом;
- за оперативность выполнения заявок по обслуживанию здания;
- за профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- за освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- за результативность участия в ремонтных работах помещений школы, благоустройства территории школы;
- за качественное выполнение особо важного (сложного и срочного) задания;
- за результативность участия в организации комфортной среды пребывания участников образовательного процесса;
- за высокую исполнительскую дисциплину, результативность управленческих решений;
- за своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- за интенсивный и качественный труд;
- за качественное исполнение своих должностных обязанностей.

Надбавка устанавливается приказом директора школы сроком не более одного календарного года. Максимальным размером выплата за интенсивность, качество и высокие результаты работы не ограничена.

7.6. К стимулирующим выплатам относятся доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности.

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам) в следующих размерах:

до 20% от оклада (должностного оклада, ставки) – за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» Российской Федерации включая «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» в республиках, входящих в состав в СССР до 31 декабря 1991 года; «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; «Отличник народного образования».

до 30% от оклада (должностного оклада, ставки) - за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

7.7. В школе одновременно вводятся несколько премий по результатам работы за разные периоды: месячная премия, квартальная премия, полугодовая премия, премия по итогам работы за полугодия учебного года, премия по итогам работы за 9 месяцев, премия по итогам работы за календарный год, премия по итогам работы за учебный год.

Премия по итогам работы за определенный период выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование сотрудников МБОУ ВСОШ может осуществляться:

- за непосредственное участие и результативность в реализации Приоритетного национального проекта «Образование», федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- за достижение обучающимися высоких результатов в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за высокие результаты ЕГЭ, итоговой аттестации выпускников;
- за высокие результаты исследовательской деятельности обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;
- за результаты участия педагогов в городских и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и др.;
- за результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
- за разработку индивидуальных авторских программ, углубленных курсов, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность;
- за внедрение и/или использование современных образовательных технологий, в том числе информационных;
- за формирование положительной мотивации у обучающихся к изучению предмета;
- за работу в профильных классах, ее результативность;

- за подготовку победителей и призеров всероссийских, областных, межмуниципальных, городских и школьных олимпиад, конкурсов, конференций различной направленности;
- за высокую результативность в работе по внедрению и распространению передового педагогического опыта;
- за результативность работы с обучающимися;
- за отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- за результативность участия в городских, межмуниципальных, областных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях;
- за результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- за результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
- за разработку эффективных методов спортивной подготовки обучающихся, их реализация;
- за качественную подготовку и проведение спортивных мероприятий различного уровня;
- за результативность работы с детьми, имеющими пробелы в знаниях;
- за качественное проведение внеклассной работы по предмету (тематические вечера, конкурсы, конференции, олимпиады и др.);
- за результативность участия в социальных проектах;
- за наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника (похвальный лист, статьи в прессе и др.);
- за позитивные результаты деятельности по взаимодействию с обучающимися и их родителями;
- за позитивные результаты деятельности по формированию классного коллектива;
- за результативность участия в инновационной деятельности, ведения научно-экспериментальной, методической работы;
- за результативность проводимых мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа школы (сотрудничество со СМИ, Дни открытых дверей, размещение информации на сайте школы);
- за эффективную работу по организации набора обучающихся;
- за эффективную работу по сохранению контингента обучающихся;
- за результативность работы по расширению общественного участия в управлении учреждением;
- за качественную подготовку к тематическим, комплексным проверкам;
- за организацию эффективной работы детских кружков, клубов, объединений, организаций; организацию досуга;
- за содействие развитию личности, талантов, способностей обучающихся;
- за результативность работы с несовершеннолетними обучающимися;
- за снижение количества обучающихся в сравнении с предыдущим учебным годом, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- за снижение пропусков обучающихся уроков без уважительной причины;

- за эффективную работу по охране прав обучающихся (работа с неблагополучными семьями);
- за результативность от проведенных мероприятий по профилактике вредных привычек среди обучающихся;
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- за отсутствие случаев экстремизма и вандализма среди обучающихся;
- за результативность работы с детьми группы «риска»;
- за результативность индивидуальной, коррекционно-развивающей работы с обучающимися. Снижение числа обучающихся, испытывающих психологические проблемы;
- за создание оптимальных условий для реализации программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- за стабильность работы педагогического коллектива;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников и стимулирования их профессионального роста;
- за положительную динамику управления качеством образования и воспитания обучающихся, профессионального роста педагогов и классных руководителей;
- за высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного и воспитательного процессов;
- за эффективное взаимодействие с классными руководителями и другими педагогическими работниками по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся, обеспечению их социальной защиты;
- за качественную подготовку школы к зимнему сезону;
- за создание комфортных условий в учреждении;
- за высокий уровень проведения подготовительных и ремонтных работ к началу учебного года;
- за организационную деятельность по укреплению и сохранности материально-технических ресурсов учреждения;
- за эффективность мер по охране труда и противопожарной безопасности;
- за эффективную работу по совершенствованию материально-технической базы кабинета;
- за результативность работы по организации финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- за оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов школы;
- за качественную подготовку годового баланса;
- за высокий уровень читательской активности обучающихся;
- за организацию тематических выставок и других мероприятий с обучающимися;
- за качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса;

- за качественное планирование комплектования библиотечного фонда и качественную работу с библиотечным фондом;
- за оперативность выполнения заявок по обслуживанию здания;
- за профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- за освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- за результативность участия в ремонтных работах помещений школы, благоустройства территории школы;
- за качественное выполнение особо важного (сложного и срочного) задания;
- за результативность участия в организации комфортной среды пребывания участников образовательного процесса;
- за высокую исполнительскую дисциплину, результативность управленческих решений;
- за своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- за интенсивный и качественный труд;
- за качественное исполнение своих должностных обязанностей.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премирование осуществляется по решению директора школы, с учетом мнения председателя профсоюзного комитета, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда работников.

Основанием для выплаты премии по итогам работы является приказ директора школы с указанием конкретного размера выплаты и показателя, за выполнение которого назначена премия (в процентах к окладу (должностному окладу) или рублях).

7.8. В учреждении предусмотрены следующие виды единовременных премий:

- премия при награждении школьной грамотой;
- премия юбилярам (50, 55,60, 65,70 лет) за долголетний и добросовестный труд;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия к праздничным датам.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Премирование осуществляется по решению директора школы, с учетом мнения председателя профсоюзного комитета, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда работников.

Основанием для выплаты единовременной премии является приказ директора школы с указанием конкретного вида и размера премии (в процентах к окладу (должностному окладу) или рублях).

7.9. Решение о введении каждой конкретной выплаты принимает директор школы, с учетом мнения председателя профсоюзного комитета, при этом наименование выплаты и условия её выплаты включены в Положение об оплате труда работников школы.

7.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда работников.

7.11. При отсутствии или недостатке финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.12. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

7.13. Размер применяемых в учреждении выплат стимулирующего характера определен в Приложении № 6.

### **VIII. Особенности оплаты труда директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера.**

8.1. Заработная плата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад директора школы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

8.3. Размер должностного оклада директора школы определяется в соответствии с Порядком оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных бюджетных и казенных учреждений, утвержденным постановлением администрации ЗАТО Александровск от 14.11.2011 г. № 2492, в соответствии с Перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО Александровск, утвержденных постановлениями администрации ЗАТО Александровск от 19.04.2010 г. № 436 (в редакции постановления от 07.07.2011 г. № 1548).

8.4. Должностной оклад директора школы, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате

работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

8.5. При наличии оснований, к должностному окладу директора школы, определенного в соответствии с пунктами 8.3-8.4 настоящего раздела, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в подпункте 2.3.1 пункта 2.3 раздела II, настоящего Положения.

8.6. С учетом условий труда, директору школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

8.7. Стимулирование директора производится из централизованных на эти цели бюджетных ассигнований, которые могут составлять до 5% средств фонда оплаты труда школы. Конкретный размер централизованных средств ежегодно определяется приказом Управления образования администрации ЗАТО Александровск.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам школы.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников школы и установленном локальным нормативном актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

8.8. Директору школы могут устанавливаться премии за счет централизованных бюджетных ассигнований.

Премирование директора школы осуществляется с учетом результатов деятельности школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Целевые показатели эффективности работы школы устанавливаются приказом Управления образования администрации ЗАТО Александровск.

Размеры премирования директора школы, порядок и критерии его выплаты устанавливаются локальным нормативным актом Управления образования администрации ЗАТО Александровск.

8.9. При наличии оснований, директору школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 1 % от выручки, получаемой школой от приносящей доход деятельности, в части оказываемых услуг, выполняемых работ, реализуемых товаров, предусмотренных уставом школы (за исключением средств, имеющих целевой характер).

8.10. Размеры должностных окладов заместителей директора школы и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора, установленного без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Конкретные должностные оклады заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором школы.

8.11. При наличии оснований к должностному окладу заместителя директора школы применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в подпункте 2.3.1 пункта 2.3 раздела II настоящего Положения.

8.12. При наличии оснований, заместителям директора и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VI, VII настоящего Положения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора и главного бухгалтера в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Заместителям директора и главному бухгалтеру школы решением директора школы могут производиться иные выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

8.13. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ по школе (структурному подразделению), указанные в разделах II и III настоящего Положения, к должностному окладу директора школы, его заместителей и главного бухгалтера не применяются, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию, указанных в пунктах 2.3.1. и 2.3.4. пункта 2.3 раздела II настоящего Положения.

В случае если директор школы и его заместители не являются руководящими педагогическими работниками, но имеют квалификационную категорию, присвоенную в установленном порядке, таким директору школы и его заместителям устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 1,15 – при наличии высшей категории;
- 1,10 – при наличии первой категории.

## **IX. Другие вопросы оплаты труда.**

9.1. Из фонда оплаты труда работникам школы могут производиться и иные выплаты, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск:

9.1.1. Педагогу - молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве в муниципальное учреждение.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются (согласно решению Совета депутатов ЗАТО Александровск от 08.06.2010 № 83).

9.1.2. Педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов. Выплата пособия производится при окончательном расчете.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается (согласно решению Совета депутатов ЗАТО Александровск от 08.06.2010 № 83).

9.1.3. Педагогическому работнику ежегодно выплачивается разовая материальная помощь в размере должностного оклада.

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются (согласно решению Совета депутатов ЗАТО Александровск от 08.06.2010 № 83).

9.1.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с ведением образовательного процесса) для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей (согласно решению Совета депутатов ЗАТО Александровск от 08.06.2010 № 83).

9.2. В пределах фонда оплаты труда школы, а также за счет внебюджетных средств, работнику школы может выплачиваться единовременная материальная помощь в связи со смертью его близких родственников (отец, мать, сын, дочь, муж, жена). Материальная помощь выплачивается работнику по приказу директора школы на основании личного заявления работника.

В случае смерти самого сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

9.3. По должностям работников, размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Положением и нормативными правовыми актами администрации ЗАТО Александровск, размеры окладов устанавливаются по решению директора школы и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

9.4. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются локальным актом и закрепляются в Коллективном договоре МБОУ ВСОШ.

9.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор школы несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора школы о готовности произвести выплату задержанной платы в день выхода работника на работу.

## **Х. Порядок и условия почасовой оплаты труда.**

Почасовая оплата труда педагогических и руководящих педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

- за часы педагогической работы, выполненные при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школе;

- за часы педагогической работы, которые оплачиваются по окончании каждого учебного полугодия, выполненной сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника (с учетом коэффициентов, указанных в п. 2.3.1., 2.3.2. настоящего Положения) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

**Приложение №1**  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа»  
ЗАО Александровск Мурманской обл.

**Порядок  
формирования фонда оплаты труда работников школы.**

1. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год отдельно исходя из объема средств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета ЗАО Александровск, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств бюджета ЗАО Александровск на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативами правовыми актами органов местного самоуправления ЗАО Александровск.

2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, специальную и стимулирующую части.

$ФОТ = ФОТб + ФОТс + ФОТст$ , где

а) ФОТб- базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

б) ФОТс- специальная часть ФОТ.

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения:

- выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждения;

- выплат компенсационного характера, в том числе педагогическим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательными процессом, но выполняемых за пределами аудиторской нагрузки;

в) ФОТст- стимулирующая часть ФОТ

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на основе штатного расписания.

3.1. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением фонда оплаты труда учителей) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 70\% \text{ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30\% \text{ФОТ}.$$

3.2. При формировании фонда оплаты труда учителей устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} = 60\% \text{ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 40\% \text{ФОТ}$$

4. Расчет величины фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда учителей (70%) и фонда оплаты труда других категорий работников, в том числе педагогических (30%).

**Приложение № 2**  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа»  
ЗАТО Александровск Мурманской обл.

**Минимальные размеры окладов педагогического персонала.**

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников.**

**Инструктор по физической культуре.**

Квалификационный уровень	1 квалификационный уровень
Образование, стаж	Минимальный размер оклада с 01.10.2012 года (рублей)
Среднее профессиональное образование без стажа работы	3232
Высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3334
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет	3453
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы свыше 10 лет	3573
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория	3811
I квалификационная категория	4049
Высшая квалификационная категория	4308

**Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования.**

Квалификационный уровень	4 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень
Образование, стаж	Учитель, преподаватель- организатор ОБЖ	Социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
	Минимальный размер оклада с 01.10.2012 года	Минимальный размер оклада с 01.10.2012 года

	(рублей)	(рублей)
Среднее профессиональное образование без стажа работы	3232	3232
Высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3796	3348
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет	4020	3453
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы свыше 10 лет	4452	3692
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы свыше 20 лет	4649	3930
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория	4901	4169
I квалификационная категория	5151	4406
Высшая квалификационная категория	5429	4899

#### Педагог-психолог.

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>3 квалификационный уровень</b>
<b>Образование, стаж</b>	<b>Минимальный размер оклада с 01.10.2012 года (рублей)</b>
Среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее (профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы	3232
Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее (профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее (профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога-психолога от 2 до 5 лет	3509
Высшее профессиональное образование по направлению	3787

подготовки «Педагогика и психология» либо среднее (профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога-психолога от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее (профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога-психолога от 5 до 10 лет	
Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее (профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога-психолога от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее (профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога-психолога свыше 10 лет	4065
Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее (профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога-психолога от 10 до 20 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее (профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» свыше 20 лет	4343
Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее (профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога-психолога свыше 20 лет или II квалификационная категория	4620
I квалификационная категория	4898
Высшая квалификационная категория	5176

**Приложение №3**  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа»  
ЗАТО Александровск Мурманской обл.

**Минимальные размеры окладов работников образовательных  
учреждений из числа работников культуры и искусства.**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников культуры, искусства  
и кинематографии ведущего звена».**

**Библиотекарь.**

Образование, стаж	Минимальный размер оклада с 01.10.2012 года (рублей)
Среднее профессиональное образование или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	2992
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря не менее от 2 до 5 лет	3204
Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря от 5 до 10 лет	3394
Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря свыше 10 лет	3889
Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря от 10 до 20 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря свыше 20 лет	4189

**Минимальные размеры окладов работников,  
осуществляющих профессиональную деятельность  
по общеотраслевым должностям служащих.**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня».**

**Секретарь-машинистка. Архивариус.**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>1 квалификационный уровень</b>
<b>Образование, стаж</b>	<b>Минимальный размер оклада с 01.10.2012 года (рублей)</b>
Среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	2213
Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и стаж работы по данной специальности от 2-х до 5-ти лет	2273
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, среднее профессиональное образование и стаж работы по данной специальности свыше 2-х лет, среднее (полное) общее образование и стаж работы по данной специальности свыше 5-ти лет.	2333

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня».**

**Бухгалтер.**

Должность	Образование	Квалификационный уровень	Стаж работы в должности, лет									
			0	1	2	3-6	6-9	9-12	12-15	15-18	18-21	>21
Бухгалтер	Специальная подготовка	1 квалификационный уровень	x	x	x	3590	3590	3590	3590	3590	3590	3590
	Среднее профессиональное (экономическое) образование		3590	3590	3590	4068	4068	4068	4068	4068	4068	4068
Бухгалтер II квалификационной категории	Среднее профессиональное (экономическое) образование	2 квалификационный уровень	x	x	x	4068	4068	4068	4068	4068	4068	4068
	Высшее профессиональное (экономическое) образование		4068	4179	4290	4350	4350	4350	4350	4350	4350	4350
Бухгалтер I квалификационной категории	Высшее профессиональное (экономическое) образование	3 квалификационный уровень	4350	4400	4400	4450	4450	4500	4500	4547	4547	4547

**Экономист.**

Должность	Образование	Квалификационный уровень	Стаж работы в должности, лет									
			0	1	2	3-6	6-9	9-12	12-15	15-18	18-21	>21
Экономист	Среднее профессиональное (экономическое) образование	1 квалификационный уровень	х	х	х	3590	3590	3590	3590	3590	3590	3590
	Высшее профессиональное (экономическое) образование	1 квалификационный уровень	3590	3590	3590	4068	4068	4068	4068	4068	4068	4068
Экономист II квалификационной категории	Высшее профессиональное (экономическое) образование	2 квалификационный уровень	4068	4179	4290	4350	4350	4350	4350	4350	4350	4350
Экономист I квалификационной категории	Высшее профессиональное (экономическое) образование	3 квалификационный уровень	4350	4400	4400	4450	4450	4500	4500	4547	4547	4547

**Программист.**

Должность	Образование	Квалификационный уровень	Стаж работы в должности, лет									
			0	1	2	3-6	6-9	9-12	12-15	15-18	18-21	>21
Программист	Среднее специальное образование	1 квалификационный уровень	х	х	х	3590	3699	3809	3918	4028	4048	4060
	Высшее образование соответствующей квалификации по направлениям образования «Вычислительная техника», «Естественные науки»		3590	3590	4068	4068	4068	4068	4068	4068	4068	4068
Программист II квалификационной категории	Высшее образование соответствующей квалификации по направлениям образования «Вычислительная техника», «Естественные науки»	2 квалификационный уровень	4068	4088	4108	4168	4228	4288	4348	4408	4468	4500
Программист I квалификационной категории	Высшее образование соответствующей квалификации по направлениям образования «Вычислительная техника», «Естественные науки»	3 квалификационный уровень	4500	4500	4500	4500	4547	4547	4547	4547	4547	4547

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа»  
ЗАО Александровск Мурманской обл.

**Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих  
профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

<b>Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.</b>	<b>Должность</b>	<b>Минимальный размер оклада с 01.10.2012 года (рублей)</b>
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	2333

**Приложение № 5**  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа»  
ЗАТО Александровск Мурманской обл.

**Перечень видов компенсационных выплат работникам МБОУ ВСОШ.**

№ п/п	Вид выплаты:	Категория назначения:	Размер выплаты:	Основание:
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда	Всем работникам, чье рабочее место по итогам проведения аттестации признано опасным	до 12 %	1. Трудовой кодекс РФ, ст.147 2. Постановление Главы администрации ЗАТО Александровск от 13.02.2012 г. № 338
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:			
2.1.	Районный коэффициент к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера (РКС) и приравненных к ним местностях	Всем работникам	Коэффициент к заработной плате в размере 1,5	1. Трудовой кодекс РФ, ст.148, ч.2 ст.313, ст.316 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1, ст.10 3. Информационное письмо Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ от 09.06.2003 № 1199-16 4. Закон Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО, ст.5 5. Решение Совета депутатов ЗАТО Александровск Мурманской области от 29.06.2009 № 38
2.2.	Процентная надбавка к заработной плате сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера (РКС) и приравненных к ним местностях	Всем работникам, имеющим непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера(РКС) и приравненных к ним местностях	1. 80% заработка при стаже работы в РКС более 5 лет; молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей в РКС не менее 5 лет суммарно независимо от периода проживания и вступившей в трудовые отношения до 01.01.2005 2. 10% заработка по истечении первых шести	1. Трудовой кодекс РФ, ст.148, 317 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1, ст.11 3. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.09.1967 № 1908-VII 4. Постановление Совета Министров РСФСР от

			<p>месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки – 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 80%.</p> <p>3. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в РКС и вступающей в трудовые отношения, в размере 20% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% надбавки – последние 20% за год работы до достижения 80%</p>	<p>22.10.1990 № 458, п.1, пп.е</p> <p>5. Приказ Министерства Труда РСФСР от 22.11.1990 № 2</p> <p>6. Закон Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО, ст.6</p> <p>7. Решение Совета депутатов ЗАТО Александровск Мурманской области от 29.06.2009 № 38</p>
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:			
3.1.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Работникам в случае вакансии или временного отсутствия основного работника (отпуск, больничный лист)	до 100 %, но не более в суммарном выражении (в рублях) должностного оклада (тарифной ставки) по вакантной должности, по должности временно отсутствующего работника	Трудовой кодекс РФ, ст.151
3.2.	Доплата за расширение зон обслуживания:	Работникам, выполняющим дополнительный объем работ по одной и той же профессии		Трудовой кодекс РФ, ст.151
3.2.1.	- за разъездной характер работы	Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту	до 50 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
3.2.2.	- за территориальное деление школы	Директору, заместителям директора, секретарю, библиотекарю	до 100 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
3.3.	Доплата за увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без	Работникам в случае увеличения установленного объема работы или возложения обязанностей	до 100 %, но не выше 100 % оклада отсутствующего работника	Трудовой кодекс РФ, ст.151

	освобождения от работы, определенной трудовым договором	временно отсутствующего работника		
3.4.	Доплата за сверхурочную работу	Работникам в случае привлечения к работе за пределами продолжительности и рабочего времени	За первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере оклада (должностного оклада, ставки), а за последующие часы – не менее, чем в двойном размере	Трудовой кодекс РФ, ст.152
3.5.	Доплата за работу в ночное время	Работникам, у которых режим рабочего времени предусматривает работу в ночное время (с 22-00 до 06-00)	20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 154 2. Постановление Правительства РФ от 22.07.08 № 554
3.6.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;  В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	Трудовой кодекс РФ, ст.153
3.7.	Доплата за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями и обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении.	Педагогическим работникам	20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
4.	Надбавка за работу в закрытом административно-территориальном образовании Александровск	Всем работникам по основному месту работы без учета совместительства и совмещения	20 % от установленного оклада (должностного оклада); педагогическим работникам от ставок, образованных исходя из объема учебной нагрузки	Постановление Главы администрации ЗАТО Александровск № 2492 от 14.11.2011 г.
5.	Доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-	Всем работникам по основному месту работы, отработавшим месячную норму рабочего времени, если начисленная	В абсолютном размере согласно порядку расчета, установленного п. 6.8. настоящего Положения	1. Постановление Главы администрации ЗАТО Александровск от 13.02.2012 г. № 338 2. Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ

	трудовых отношений	заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области		
б.	Выплаты педагогическим и педагогическим руководящим работникам за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки:			
б.1.	Классное руководство:			
б.1.1.	- в группах с очно-заочной, заочной формами обучения в зависимости от наполняемости групп	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 19,2 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
б.1.2.	- в классах с очной формой обучения;	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
б.2.	Проверка письменных работ, тетрадей (от учебной нагрузки):			
б.2.1.	- по русскому языку и литературе, иностранному языку	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
б.2.2.	- по математике	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 15 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
б.2.3.	- по физике, химии	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
б.2.4.	- по биологии, географии, истории	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 5 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
б.3.	Заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
б.4.	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 15 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
б.5.	Организация общественно-полезного труда обучающихся	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
б.6.	Организация и проведение школьных конкурсов, тематических вечеров,	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 30 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ

	праздников, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся	работникам		
6.7.	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.8.	Организация методической помощи молодым учителям	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.9.	Организация внеклассной работы по предмету	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.10.	Проведение работы по дополнительным образовательным программам	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.11.	Организация трудового обучения, профессиональной ориентации	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.12.	Организация и проведение спортивных соревнований различного уровня, судейства на соревнованиях	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.13.	Подготовка и проведение школьных профессиональных конкурсов, оформление выставок	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.14.	Участие в городских и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и др.	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 40 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.15.	Руководство методическим объединением	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 15 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.16.	Ведение научно-экспериментальной работы на школьном, городском, региональном уровнях	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 30 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.17.	Работа телестудии, видеосъемка, монтаж видеоматериалов, обеспечение соответствующей аппаратурой школьных и городских мероприятий	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.18.	Заведование школьным музеем	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.19.	Ведение документации по ГО и ЧС	Педагогическим и педагогическим руководящим	до 30 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ

		работникам		
6.20.	Участие в культмассовой работе	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.21.	Активная работа с родителями	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.22.	Активная поисковая, исследовательская деятельность	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 30 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.23.	Организация новых форм работы с детьми	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.24.	Активная работа по обеспечению и проведению массовых мероприятий	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.25.	Организация и проведение семинаров, круглых столов	Педагогическим и педагогическим руководящим работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
6.26.	Контроль над преподаванием предмета данного цикла	Заместителю директора по УВР	до 15 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
7.	Прочие компенсационные выплаты:			
7.1.	Работа с библиотечным фондом учебников	Библиотекарю	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
7.2.	Работа с дезинфицирующими растворами	Уборщику служебных помещений	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
7.3.	Обеспечение дидактическим материалом учебного процесса	Секретарю-машинистке	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
7.4.	Ведение документации по воинскому учету	Секретарю-машинистке	до 5 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
7.5.	Ведение школьной документации	Всем работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
7.6.	Дежурство на дискотеках, вечерах, утренниках обучающихся	Всем работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
7.7.	Участие в благотворительных акциях	Всем работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
7.8.	Ведение протоколов координационных, педагогических, методических Советов и других Советов	Всем работникам	до 10 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
7.9.	Ведение архивной документации	Всем работникам	до 15 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ
7.10.	Ведение документации по охране труда	Всем работникам	до 20 %	Положение об оплате труда работников МБОУ ВСОШ

**Приложение № 6**  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Вечерняя (сменная)  
общеобразовательная школа»  
ЗАТО Александровск Мурманской обл.

**Перечень видов стимулирующих выплат работникам МБОУ ВСОШ.**

№ п/п	Виды выплаты:	Категория назначения:	Размер выплаты:
1	2	3	4
1.	Надбавка за профессиональное мастерство	Рабочему по обслуживанию и ремонту здания	от 5 % в пределах ФОТ
2.	Надбавка за непрерывный стаж работы в МБОУ ВСОШ:	Всем работникам	
2.1.	- от 3 до 5 лет		
2.2.	- от 5 до 10 лет		
2.3.	- от 10 до 15 лет		
2.4.	- от 15 до 20 лет		
2.5.	- от 20 до 30 лет		
2.6.	- свыше 30 лет		
3.	Надбавка за библиотечный стаж:	Библиотекарь	
3.1.	- от 1 до 5 лет		
3.2.	- от 5 до 10 лет		
3.3.	- от 10 до 15 лет		
3.4.	- от 15 до 20 лет		
3.5.	- от 20 до 25 лет		
3.6.	- свыше 25 лет		
4.	Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы:		от 5 % в пределах ФОТ
4.1.	- за непосредственное участие и результативность в реализации Приоритетного национального проекта «Образование», федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.2.	- за достижение обучающимися высоких результатов в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.3.	- за высокие результаты ЕГЭ, итоговой аттестации выпускников	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.4.	- за высокие результаты исследовательской деятельности обучающихся в сравнении с предыдущим периодом	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.5.	- за результаты участия педагогов в городских и областных профессиональных конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и др.	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.6.	- за результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.7.	- за разработку индивидуальных авторских программ, углубленных курсов, индивидуальное тематическое планирование в рамках государственного стандарта, их реализация в учебном процессе, результативность	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.8.	- за внедрение и/или использование современных образовательных технологий, в том числе информационных	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.9.	- за формирование положительной мотивации у обучающихся к изучению предмета	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.10.	- за работу в профильных классах, ее результативность	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ

		работникам	
4.11.	- за подготовку победителей и призеров всероссийских, областных, межмуниципальных, городских и школьных олимпиад, конкурсов, конференций различной направленности	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.12.	- за высокую результативность в работе по внедрению и распространению передового педагогического опыта	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.13.	- за результативность работы с обучающимися	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.14.	- за отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.15.	- за результативность участия в городских, межмуниципальных, областных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.16.	- за результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.17.	- за результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.18.	- за разработку эффективных методов спортивной подготовки обучающихся, их реализация	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.19.	- за качественную подготовку и проведение спортивных мероприятий различного уровня	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.20.	- за результативность работы с детьми, имеющими пробелы в знаниях	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.21.	- за качественное проведение внеклассной работы по предмету (тематические вечера, конкурсы, конференции, олимпиады и др.)	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.22.	- за результативность участия в социальных проектах	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.23.	- за наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника (похвальный лист, статьи в прессе и др.)	Педагогическим работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.24.	- за позитивные результаты деятельности по взаимодействию с обучающимися и их родителями	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя	от 5 % в пределах ФОТ
4.25.	- за позитивные результаты деятельности по формированию классного коллектива	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя	от 5 % в пределах ФОТ
4.26.	- за результативность участия в инновационной деятельности, ведения научно-экспериментальной, методической работы	Педагогическим работникам, заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.27.	- за результативность проводимых мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа школы (сотрудничество со СМИ, Дни открытых дверей, размещение информации на сайте школы)	Педагогическим работникам, заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.28.	- за эффективную работу по организации набора обучающихся	Педагогическим работникам, заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.29.	- за эффективную работу по сохранению контингента обучающихся	Педагогическим работникам, заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.30.	- за результативность работы по расширению общественного участия в управлении учреждением	Педагогическим работникам, заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.31.	- за качественную подготовку к тематическим, комплексным проверкам	Педагогическим работникам, заместителям директора	от 5 % в пределах ФОТ

		по УВР и ВР	
4.32.	- за организацию эффективной работы детских кружков, клубов, объединений, организаций; организацию досуга	Педагогическим работникам, заместителю директора по ВР, педагогу-организатору	от 5 % в пределах ФОТ
4.33.	- за содействие развитию личности, талантов и способностей обучающихся	Педагогическим работникам, заместителю директора по ВР, педагогу-организатору	от 5 % в пределах ФОТ
4.34.	- за результативность работы с несовершеннолетними обучающимися	Педагогическим работникам, заместителям директора по УВР, ВР, социальному педагогу	от 5 % в пределах ФОТ
4.35.	- за снижение количества обучающихся в сравнении с предыдущим учебным годом, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, педагогу-психологу, социальному педагогу	от 5 % в пределах ФОТ
4.36.	- за снижение пропусков обучающихся уроков без уважительной причины	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, педагогу-психологу, социальному педагогу	от 5 % в пределах ФОТ
4.37.	- за эффективную работу по охране прав обучающихся (работа с неблагополучными семьями)	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, педагогу-психологу, социальному педагогу	от 5 % в пределах ФОТ
4.38.	- за результативность проведенных мероприятий по профилактике вредных привычек среди обучающихся	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, заместителям директора по УВР и ВР, педагогу-психологу, социальному педагогу	от 5 % в пределах ФОТ
4.39.	- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, заместителям директора по УВР и ВР, педагогу-психологу, социальному педагогу	от 5 % в пределах ФОТ
4.40.	- за отсутствие случаев экстремизма и вандализма среди обучающихся	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, заместителям директора по УВР и ВР, педагогу-психологу, социальному педагогу	от 5 % в пределах ФОТ
4.41.	- за результативность работы с детьми группы «риска»;	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, заместителям директора по УВР и ВР, педагогу-психологу, социальному педагогу	от 5 % в пределах ФОТ

4.42.	- за результативность индивидуальной, коррекционно-развивающей работы с обучающимися. Снижение числа обучающихся, испытывающих психологические проблемы	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, педагогу-психологу, социальному педагогу	от 5 % в пределах ФОТ
4.43.	- за создание оптимальных условий для реализации программ углубленного и расширенного изучения предметов	Заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.44.	- за стабильность работы педагогического коллектива	Заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.45.	- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	Заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.46.	- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников и стимулирования их профессионального роста	Заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.47.	- за положительную динамику управления качеством образования и воспитания обучающихся, профессионального роста педагогов и классных руководителей	Заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.48.	- за высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного и воспитательного процессов	Заместителям директора по УВР и ВР	от 5 % в пределах ФОТ
4.49.	- за эффективное взаимодействие с классными руководителями и другими педагогическими работниками по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся, обеспечению их социальной защиты	Педагогу-психологу, социальному педагогу	от 5 % в пределах ФОТ
4.50.	- за качественную подготовку школы к зимнему сезону	Заместителю директора по АХР	от 5 % в пределах ФОТ
4.51.	- за создание комфортных условий в учреждении	Заместителю директора по АХР	от 5 % в пределах ФОТ
4.52.	- за высокий уровень проведения подготовительных и ремонтных работ к началу учебного года	Заместителю директора по АХР	от 5 % в пределах ФОТ
4.53.	- за организационную деятельность по укреплению и сохранности материально-технических ресурсов учреждения	Заместителю директора по АХР	от 5 % в пределах ФОТ
4.54.	- за эффективность мер по охране труда и противопожарной безопасности	Заместителю директора по АХР	от 5 % в пределах ФОТ
4.55.	- за эффективную работу по совершенствованию материально-технической базы кабинета	Заместителю директора по АХР	от 5 % в пределах ФОТ
4.56.	- за результативность работы по организации финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Заместителю директора по АХР, главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту	от 5 % в пределах ФОТ
4.57.	- за оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов школы	Главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту	от 5 % в пределах ФОТ
4.58.	- за качественную подготовку годового баланса	Главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту	от 5 % в пределах ФОТ
4.59.	- за высокий уровень читательской активности обучающихся	Библиотекарю	от 5 % в пределах ФОТ
4.60.	- за организацию тематических выставок и других мероприятий с обучающимися	Библиотекарю	от 5 % в пределах ФОТ
4.61.	- за качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	Библиотекарю	от 5 % в пределах ФОТ
4.62.	- за качественное планирование комплектования библиотечного фонда и качественную работу с библиотечным фондом	Библиотекарю	от 5 % в пределах ФОТ
4.63.	- за оперативность выполнения заявок по обслуживанию здания	Рабочему по обслуживанию и ремонту здания	от 5 % в пределах ФОТ
4.64.	- за профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности	Всем работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.65.	- за освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности	Всем работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.66.	- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Всем работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.67.	- за результативность участия в ремонтных работах помещений школы, благоустройства территории школы	Всем работникам	от 5 % в пределах ФОТ

4.68.	- за качественное выполнение особо важного (сложного и срочного) задания	Всем работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.69.	- за результативность участия в организации комфортной среды пребывания участников образовательного процесса	Всем работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.70.	- за высокую исполнительскую дисциплину, результативность управленческих решений	Всем работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.71.	- за своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации	Всем работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.72.	- за интенсивный и качественный труд	Всем работникам	от 5 % в пределах ФОТ
4.73.	- за качественное исполнение своих должностных обязанностей	Всем работникам	от 5 % в пределах ФОТ
5.	Надбавка за ученую степень, почетное звание		
5.1.	- за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» Российской Федерации включая «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» в республиках, входящих в состав в СССР до 31 декабря 1991 года; «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; «Отличник народного образования».	Педагогическим работникам	до 20 %
5.2.	- за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	Педагогическим работникам	до 30 %

### Премии.

№ п/п	Виды выплаты:	Категория назначения:	Размер выплаты:
1	2	3	4
1.	Премии по результатам работы за определенный период:		
1.1.	- месячная премия	Всем работникам	в % или абсолютных значениях в пределах ФОТ
1.2.	- квартальная премия	Всем работникам	в % или абсолютных значениях в пределах ФОТ
1.3.	- полугодовая премия	Всем работникам	в % или абсолютных значениях в пределах ФОТ
1.4.	- премия по итогам работы за полугодия учебного года	Всем работникам	в % или абсолютных значениях в пределах ФОТ
1.5.	- премия по итогам работы за 9 месяцев	Всем работникам	в % или абсолютных значениях в пределах ФОТ
1.6.	- премия по итогам работы за календарный год	Всем работникам	в % или абсолютных значениях в пределах ФОТ
1.7.	- премия по итогам работы за учебный год		в % или абсолютных значениях в пределах ФОТ

2.	Единовременные премии:		
2.1.	- премия при награждении школьной грамотой	Всем работникам	до 500 рублей в пределах ФОТ
2.2.	- премия юбилярам (50, 55, 60, 65, 70 лет) за долголетний добросовестный труд	Всем работникам	до одного должностного оклада
2.3.	- премия за выполнение особо важных и срочных работ	Всем работникам	в % или абсолютных значениях в пределах ФОТ
2.4.	- премия к праздничным датам	Всем работникам	в % или абсолютных значениях в пределах ФОТ