Принято в новой редакции на общем собрании трудового коллектива.
Протокол №1 от 25.09.2018г.

Приложение №1
к приказу № 437-ЛС от 28.09. 2018г

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №5 г. Охи

Список изменяющих документов:
приказы по МБОУ СОШ №5 г. Охи
от 20.03.2014 N 49-ОД, от 17.02.2015 N 35-ОД,
от 30.03.2018 N 6112-ЛС, от 28.05.2018 N 280-ЛС
от 20.07.2018 N 349-ЛС, от 28.09.2018 N 437-ЛС

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №5 г. Охи (далее – Положение) и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №5 г. Охи (далее - Учреждение), включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4 Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным

органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5 Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6 Наименования должностей (профессий) работников ОУ и их квалификации должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.7 Условия оплаты труда работников ОУ, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками МБОУ СОШ №5 г. Охи.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Штатные расписания Учреждения формируются в пределах фонда оплаты труда и включают в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих и утверждается руководителем.

2. **Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов**

2.1. Должностные оклады работникам ОУ, за исключением руководителя Учреждения,

устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение N 1 "Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования";
- приложение N 2 "Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей";
- приложение N 3 "Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии";
- приложение № 4"Должностные оклады специалистов по охране труда»

2.2. Оклады профессий рабочих ОУ устанавливаются в размерах, определяемых постановлением администрации муниципального образования городской округ "Охинский", в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.5. **Повышающий коэффициент специфики работы** учитывает особенности функционирования ОУ, работы отдельных работников ОУ и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным - приложением № 5 к настоящему Положению.

2.6. **Повышающий коэффициент квалификаци**и к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,40

первая категория 0,30

вторая категория 0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.7. **Повышающий коэффициент уровня управления** устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Заведующий производством (шеф-повар)	0,55

2.8. **Повышающий коэффициент образования** устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.9. **Повышающий коэффициент педагогической работы** устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в зависимости от типа учреждения в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Размер коэффициента
общеобразовательные учреждения (начального общего; основного общего; среднего (полного) общего образования)	0,10

2.10. **Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы** устанавливается к окладу работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия, в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента	должности по которым устанавливается соответствующий коэффициент профессиональной группы(в соответствии со штатным расписанием МБОУ СОШ №5 г. Охи)
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	0,55	секретарь руководителя, лаборант, заведующий производством
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	0,65	бухгалтер, юрисконсульт, инженер-электроник

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	0,55	сторож(вахтер), гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, мойщик посуды, кухонный рабочий, кладовщик
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	0,55	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	0,55	библиотекарь
«Должности работников по охране труда»	0,75	специалист по охране труда

2.11. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.5 – 2.10 настоящего раздела Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю (в год)) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудозатратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса (далее - дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с:

- классным руководством;
- проверкой письменных работ;
- заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями
- руководством предметными кафедрами, РМО и методическими комиссиями;
- другими видами дополнительной работы.

Размеры дополнительных выплат устанавливаются в соответствии с - приложением №6 "Размеры выплат по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса".

При установлении дополнительных выплат учитываются уровень реализуемой общеобразовательной программы (начального общего, основного общего или среднего (полного) общего образования), преподаваемого предмета, наполняемости класса и других аналогичных показателей.

Дополнительные выплаты исчисляются исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.6 установлен коэффициент специфики работы - исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и - выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников ОУ применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении дома или в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- часов педагогической работы специалистов 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 Учреждение;

Исчисление заработной платы на основе почасовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

3.3. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с оплатой на основе ставок почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из месячной ставки заработной платы преподавателя (приложение N 1 к настоящему Положению), и следующих коэффициентов:

Наименование должности, ученого звания, ученой степени	Размер коэффициента
Профессор, доктор наук	0,0625
Доцент, кандидат наук	0,0575
Лица, не имеющие ученой степени	0,0347

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;

4.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.2. Размеры компенсационных выплат работникам ОУ устанавливаются в соответствии с Приложением 10 к данному положению

4.3. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). по результатам аттестации рабочих мест за фактически отработанное время

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без

проведения специальной оценки условий труда.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ. (Каких либо ограничений в размерах доплаты указанной статьей не предусмотрено). Размер доплаты определяется в каждом конкретном случае при поручении работнику выполнения дополнительной работы и при наличии его согласия на это. Доплата может быть определена в % отношении к окладу работника или выплачиваться в твердой денежной сумме по соглашению сторон.

4.5. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).
Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом трудовым договором или дополнительным соглашением.

4.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 4.3, 4.5, 4.6, 4.7 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 установлен коэффициент специфики работы - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

4.9. К заработной плате работников Учреждений применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и начисляемые на всю сумму заработной платы.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1 Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:
- за профессиональное мастерство;
- молодым специалистам;

5.1.2. надбавка за выслугу лет;

5.1.3. надбавка за стаж непрерывный работы;

5.1.4. премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал и т.д.), - приложение № 8 «Показатели премирования работников МБОУ СОШ №5 г. Охи», премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии за работу с семьями СОП

5.2 Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50% оклада.

Выплата надбавки за профессиональное мастерство выплачиваются работникам учреждения ежемесячно в следующих размерах:

Разряд	Размеры выплат, %
2	45
3	48
4	49
5 и выше	50

5.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

5.3.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

5.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 5.3.4 и 5.3.5 настоящего Положения.

5.3.3 Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

5.3.5. Молодым специалистам, совмещающим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.4. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается надбавка за выслугу в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 3 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	8
От 10 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с п.5.3, раздела 5

5.5. Руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей Приложение № 2. настоящему Положению, работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, руководителей структурных подразделений Приложение №1 к настоящему Положению) устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы непосредственно в МБОУ СОШ №5 г. Охи в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 3 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	8
От 10 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

Надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается как по основному месту работы, так и внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение и изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в ОУ

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за непрерывный стаж работы в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы в ОУ производится в календарном порядке.

5.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в настоящего Положения.

5.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом МБОУ СОШ №5 Охи с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются Положением о премировании работников МБОУ СОШ №5 г. Охи Приложение № 8

5.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в пределах фонда оплаты труда.

5.8. Премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются по итогам работы в размере до 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной паты работника ОУ Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам ОУ.

Основные критерии для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ определяются Приложением №9 к настоящему Положению

5.9. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 – 5.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.5 установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

5.10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя ОУ

6.1. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливается с учетом требований к квалификации в соответствии с Приложением №7 «Должностные оклады руководителей и заместителей руководителя (директора) общеобразовательного учреждения».

6.3. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент сложности управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.3.1. **Повышающий коэффициент специфики рабо**ты устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 6 Приложения № 5 настоящего Положения.

6.3.2. **Повышающий коэффициент масштаба управления**, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на установление повышающего масштаба управления	Размер коэффициента
от 501 до 700	0,15
от 701 до 900	0,20

Количество потребителей муниципальной услуги, контингент обучающихся ОУ определяется по списочному составу на 1 сентября соответствующего года.

6.3.3. **Повышающий коэффициент сложности управления** устанавливается в сумме значений следующим основаниям:

№	Основания для установления повышающего коэффициента сложности управления	Значение соответствующего основания
1.	За наличие в общеобразовательных учреждениях, не относящихся к категории специальных (коррекционных), детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в специальных (коррекционных) классах	0,05
2.	Организация перевозок обучающихся школьным автобусом	0,05

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.4. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Премирование заместителей руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности ОУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ОУ и индивидуальных показателей заместителя руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

За счет экономии фонда оплаты труда в ОУ могут осуществляться выплаты материальной помощи и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда и доплаты за расширение зоны обслуживания Приложение № 9

Принято в новой редакции на общем собрании трудового коллектива.
Протокол №1 от 25.09.2018г.