

ПРИНЯТО на заседании
Общего собрания работников
Протокол № 2
от «29» июня 20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «Технологический лицей»
 Л.И. Пасынкова
«01» июля 20 18 г.



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Технологический лицей» (новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «Технологический лицей» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Постановлением главы администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 г. №6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (далее – Постановление №6/1639);

- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

- ведомственными нормативными правовыми актами.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Технологический лицей» (далее – МАОУ «Технологический лицей») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора МАОУ «Технологический лицей» или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Настоящее Положение принято на Общем собрании работников МАОУ «Технологический лицей» и вступает в силу с **01 сентября 2018 года**.

1.4. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МАОУ «Технологический лицей» за счет средств бюджета;
- условия установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам;
- прочие вопросы оплаты труда работников.

1.5. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников МАОУ «Технологический лицей» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего положения.

1.6. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

– заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

– оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

– компенсационные выплаты – доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

– стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда организации.

1.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (ч.6 ст.136 ТК РФ) и приказом директора. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с сотрудниками МАОУ «Технологический лицей» производится накануне этого дня (ч. 8 ст.136 ТК РФ). Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления сумм на индивидуальную банковскую карту работника.

При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждена приказом директора. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально под роспись.

1.8. В случае изменения законодательства Положение подлежит изменению.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- 1) фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);
- 2) фонд выплат компенсационного характера;
- 3) фонд выплат стимулирующего характера;

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств МАОУ «Технологический лицей», направляемых на заработную плату работников.

$ФОТ = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв} + ФОТ_{св}) * РК * СН$, где

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{до} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots$, где

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден Постановлением 6/1639. При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{кв} = Д_1 + Д_2 + Д_3$, где

Д₁ - доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

Д₂ - доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Д₃ - доплаты молодым специалистам.

Д₁, Д₂, Д₃ определяются исходя из фактической потребности.

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{св} = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв}) * \geq 20\% + Нвл$, где

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда МАОУ «Технологический лицей».

2.2. Основные условия оплаты труда работников

2.2.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда МАОУ «Технологический лицей».

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.2.2. Условия оплаты труда директора МАОУ «Технологический лицей» определяются Учредителем с учетом показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений и положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений МО ГО «Сыктывкар», устанавливаются приказом начальника управления образования.

2.2.3. Работникам МАОУ «Технологический лицей» начисляется и выплачивается к заработной плате районный коэффициент в размере 20% и процентная надбавка за работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50 %.

2.3. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

2.3.1. Месячная заработная плата педагогических работников МАОУ «Технологический лицей» определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя;

- учителей, для которых МАОУ «Технологический лицей» является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по индивидуальному обучению детей на дому, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии.

В случаях обучения детей на дому менее двух месяцев применяется почасовая оплата, приведенная в пункте 2.4.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.3.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.3.4. В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», при повышении в муниципальной образовательной организации (филиале, структурном подразделении) должностных окладов указанных категорий работников муниципальных образовательных организаций производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников МАОУ «Технологический лицей» включает учебную (преподавательскую) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Режим рабочего времени и время отдыха работников МАОУ «Технологический лицей» регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам

3.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам МАОУ «Технологический лицей» устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются директором МАОУ «Технологический лицей», согласовываются начальником управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

При определении должностного оклада руководящих работников МАОУ «Технологический лицей» учитывается численность учащихся (Приложение №1 Постановления №6/1639).

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Размеры должностных окладов работникам определяются Постановлением №6/1639.

3.2. Перечень должностей и размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников МАОУ «Технологический лицей»:

3.2.1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы), в рублях
1.	Директор	19 150
2.	Заместитель директора	16 275
3.	Главный бухгалтер	13 400

3.2.2. Должности педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы), в рублях
1.	Старший вожатый	8 800
2.	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	9 000
3.	Педагог-психолог	9 200
4.	Учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	9 400

3.2.3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы), в рублях
1.	Ведущий бухгалтер, ведущий инженер-электроник	8 772
2.	Бухгалтер, инженер-электроник	8 092
3.	Старший лаборант	7 276
4.	Лаборант	7 140
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7 072
6.	Делопроизводитель	6 936
7.	Гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, дворник	6 800

3.3. Повышение должностных окладов работникам производится в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным в Приложении №2 к Постановлению №6/1639.

Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в таблице пункта 3.2.2, за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 15 30

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работнику к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом размера его повышения.

Выплаты компенсационного характера работникам МАОУ «Технологический лицей» устанавливаются приказом директора либо лицом, его заменяющим, директору МАОУ «Технологический лицей» - приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на учебный год (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года), а также могут быть установлены на определенный период времени. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам МАОУ «Технологический лицей» начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

4.4. В МАОУ «Технологический лицей» могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат:

- 1) доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам;
- 4) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- 5) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;
- 6) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Работникам МАОУ «Технологический лицей» за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

4.5.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам МАОУ «Технологический лицей» в размере не менее 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

4.5.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам за классное руководство (доплата за классное руководство устанавливается в размере 1% за каждого учащегося в классе исходя из численности учащихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
2	Учителям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, физике, химии по остальным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки, а также не зависит от количества детей в классе)	0-15 0-10 0-5
3	Педагогическим работникам, реализующих образовательные программы, за заведование учебными кабинетами (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения)	0-10
4	За руководство методическими объединениями; работникам за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	0-15
5	Сверхурочная работа (статья 152 ТК РФ)	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.5.4. Другие доплаты работникам МАОУ «Технологический лицей» за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6. Доплаты работникам МАОУ «Технологический лицей», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника.

4.7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МАОУ «Технологический лицей», устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифным ставкам)
1.	Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации города	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица, не достигшие возраста до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательной организации на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

4.7.1. Доплаты молодым специалистам, прибывшим на работу в МАОУ «Технологический лицей» в год окончания учебного заведения, устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.7.2. и 4.7.3. настоящего Положения.

4.7.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в МАОУ «Технологический лицей», началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.7.3. настоящего Положения.

4.7.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех 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, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в МАОУ «Технологический лицей» в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.7.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в МАОУ «Технологический лицей» (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в МАОУ «Технологический лицей» в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения.

4.7.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.7.1., 4.7.2., 4.7.3., 4.7.4. настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 30-летнего возраста.

4.8. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, осуществляется выплата компенсационного характера – компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24.04.2014 №161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена» (350 рублей за 1 день).

4.9. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера – компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 200 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа директора МАОУ «Технологический лицей» об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом МАОУ «Технологический лицей» день

выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники МАОУ «Технологический лицей», участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

4.10. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников МАОУ «Технологический лицей» устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

4.11. Доплаты в целях доведения заработной платы до уровня минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

4.11.1. Доплаты в целях доведения заработной платы до уровня МРОТ устанавливаются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми, у которых отсутствуют основания для установления стимулирующих выплат.

4.11.2. Предельный размер доплат конкретному работнику не ограничен.

4.11.3. Конкретные размеры доплат работникам Лицея устанавливаются в абсолютном размере с учетом районного коэффициента и северной надбавки приказом директора лицея без учета фактически отработанного времени.

4.11.4. Доплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

4.12. Доплаты в целях доведения до уровня МРОТ при расчете среднего заработка.

4.12.1. В соответствии с пунктом 18 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922, во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ.

4.12.2. Доплату до МРОТ при расчете средней заработной платы следует производить во всех случаях сохранения среднего заработка, в том числе за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дни отдыха, а также в случаях направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы.

4.12.3. При расчете средней заработной платы для оплаты отпуска, а также для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, необходимо производить доплату до МРОТ.

Расчет вышеуказанной доплаты следует производить следующим образом:

$$\boxed{\text{Сумма доплаты}} = \frac{\boxed{\text{МРОТ*}, \text{ действующий в период отпуска}}}{\boxed{\text{Количество календарных дней в месяце, на который приходится отпуск}}} \times \boxed{\text{Количество календарных дней отпуска, предоставленных работнику}} - \boxed{\text{Средний заработок работника за время отпуска}}$$

* – МРОТ с начислением районного коэффициента и процентной надбавки

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Выплаты стимулирующего характера

5.1.1. Работникам МАОУ «Технологический лицей» могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.
- 2) Надбавки за качество выполняемых работ.
- 3) Надбавки за выслугу лет.
- 4) Премияльные выплаты по итогам работы.

5.1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам МАОУ «Технологический лицей» производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1.3. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

5.1.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому работнику к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) с учетом размера его повышения в зависимости от личного вклада в общие результаты деятельности МАОУ «Технологический лицей», качества и объема выполняемой работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру и остальным работникам МАОУ «Технологический лицей» устанавливаются приказом директора МАОУ «Технологический лицей» или заменяющего его лица, директору МАОУ «Технологический лицей» - приказом начальника управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда МАОУ «Технологический лицей».

5.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

5.2.1. Основанием для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МАОУ «Технологический лицей» является Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников МАОУ «Технологический лицей».

Перечень оснований для установления работникам МАОУ «Технологический лицей» надбавок за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Директорам, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (педагогическим работникам надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	0-10
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	0-20

3	Прочим работникам (административно-управленческий, учебно-вспомогательный и технический персонал):	
	3.1. личный вклад в общие результаты работы;	0-30
	3.2. степень сложности и напряженности выполняемой работы;	0-30
	3.3. интенсивность труда (способность в короткие сроки выполнять определенный объем работ);	0-30
	3.4. высокие достижения в работе;	0-30
	3.5. обладание опытом управленческой деятельности и навыками принятия управленческих решений;	0-30
	3.6. строгое исполнение должностных инструкций, порядка работы со служебной информацией.	0-30

5.2.2. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

5.2.3. Размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

5.2.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАОУ «Технологический лицей» начисляются с учетом фактически отработанного времени.

5.2.5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам МАОУ «Технологический лицей» устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Категория работников, наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Директор	0-200
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	0-180
3.	Другие работники	0-150

5.3. Надбавки за качество выполняемых работ

5.3.1. Работникам МАОУ «Технологический лицей» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Основания для установления работникам МАОУ «Технологический лицей» надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавки в % к должностному окладу, окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставки) <*>
1.	Работникам за наличие ведомственных наград: – отраслевых министерств Российской Федерации; – почетной грамоты Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.	5% 3%

<*> Выплата производится только по одному основанию на основании письменного заявления работника. Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю МАОУ «Технологический лицей».

Надбавки за качество выполняемых работ распространяются на все категории работников МАОУ «Технологический лицей», а также совместителей. Педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность, надбавки за качество рассчитываются пропорционально количеству часов учебной (педагогической) нагрузки из расчета установленной им ставки заработной платы, а заместителям директора, прочим педагогическим и другим работникам - в процентах к должностному окладу.

Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются сроком на один год.

5.3.2. За качество выполняемых работ работникам МАОУ «Технологический лицей» могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

– единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

– единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

1) Учителям МАОУ «Технологический лицей», реализующих программу основного общего и среднего общего образования, за подготовку выпускников МАОУ «Технологический лицей», получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, производится единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения в следующих размерах:

- 1 000 рублей (при наличии в классе не менее одного указанного результата);
- 2 500 рублей (при наличии в классе не менее двух указанных результатов);
- 3 000 рублей (при наличии в классе от трех до четырех указанных результатов);
- 4 000 рублей (при наличии в классе пяти и более указанных результатов).

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2) Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям МАОУ «Технологический лицей», реализующих программу основного общего и среднего общего образования в следующих размерах:

– за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников – в размере 3 000 рублей за каждого призера;

– за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере 5 000 рублей за каждого победителя и призера;

– за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере 7 000 рублей за каждого победителя.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременные выплаты, указанные в пункте 5.3.2. настоящего Положения, устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

5.4. Надбавки за выслугу лет

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим МАОУ «Технологический лицей» в следующих размерах:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	свыше 1 года	5
2.	от 5 до 10 лет	10
3.	от 10 до 15 лет	15
4.	свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в МАОУ «Технологический лицей» на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.7. настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях не зависимо от занимаемой должности;

2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;

3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

4) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в МАОУ «Технологический лицей» не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам МАОУ «Технологический лицей», выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.5.1. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу.

5.5.2. Предельный размер премиальных выплат конкретному работнику не ограничен.

5.5.3. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам МАОУ «Технологический лицей» устанавливаются в абсолютном размере или в процентном выражении от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом районного коэффициента и северной надбавки приказом директора МАОУ «Технологический лицей» без учета фактически отработанного времени.

5.5.4. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

Перечень должностей и размер конкретных премиальных выплат работникам МАОУ «Технологический лицей» установлены в приложении № 1.

5.6. Снижение выплат стимулирующего характера

5.6.1. Размер выплат отменяется или уменьшается при:

- окончании срока действия надбавки;
- ухудшении качества работы;
- несвоевременном выполнении заданий;
- нарушении трудовой дисциплины;
- получении работником дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;

- в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника МАОУ «Технологический лицей».

5.6.2. Изменение или отмена выплат оформляется приказом по МАОУ «Технологический лицей».

6. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию МАОУ «Технологический лицей» соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

Согласовано

*Председатель первичной
профсоюзной организации*

А.В. Печенов С.Т.

**Перечень должностей и размер конкретных премиальных выплат работникам
МАОУ «Технологический лицей»**

Наименование должности	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1. Зам. директора по УВР, зам. директора по ВР	1.1. за активное участие и результативность в опытно-экспериментальной работе, инновационной деятельности	0 – 40
	1.2. за качественную подготовку лицея к новому учебному году.	0 – 100
	1.3. за активное участие в мероприятиях (за разработку и проведение открытых уроков, творческих семинаров, за подготовку и выступление на конференциях, семинарах по актуальным проблемам воспитания и обучения) города и республики	0 – 50
	1.4. за обобщение, распространение передового педагогического опыта, за представление инновационной работы на городском и республиканском уровне	0 – 50
	1.5. за разработку и внедрение новых учебных программ, авторских программ, программ элективных курсов, программ воспитательной системы классов, целевых программ; внедрение новых педагогических технологий	0 – 50
	1.6. за результативную работу с органами детского самоуправления	0 – 40
	1.7. за результативность профилактической работы по снижению безнадзорности, отсева, преступности и правонарушений	0 – 40
	1.8. за качественную организацию летней оздоровительной кампании	0 – 50
	1.9. за исполнение обязанностей директора на период его отсутствия (отпуск, больничный, курсы, командировки и т.д.)	0 – 100
	1.10. за образцовое качество выполняемых работ	0 – 100
	1.11. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	0 – 100
	1.12. по итогам подготовки лицея к новому учебному году	0 – 100
	1.13. по итогам четверти, учебного года	0 – 100
	1.14. по итогам календарного года	0 – 100
	1.15. за качественную организацию и проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	0 – 100

Наименование должности	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2. Зам. директора по АХЧ	2.1. за отсутствие штрафных санкций	0 – 40
	2.2. за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	0 – 100
	2.3. за проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении должностных обязанностей	0 – 100
	2.4. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (устранение аварий)	0 – 100
	2.5. за оперативность выполнения поручений руководителя	0 – 100
	2.6. за высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний и жалоб, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	0 – 100
	2.7. за большой объем работы в период ремонтных работ	0 – 100
	2.8. за исполнение обязанностей директора на период его отсутствия (отпуск, больничный, курсы, командировки и т.д.)	0 – 100
	2.9. за образцовое качество выполняемых работ	0 – 100
	2.10. по итогам подготовки лица к новому учебному году	0 – 100
	2.11. по итогам календарного года	0 – 100
3. Педагогические работники	3.1. за активное участие и результативность в опытно-экспериментальной работе, инновационной деятельности.	0 – 35
	3.2. за активное участие в мероприятиях (за разработку и проведение открытых уроков, творческих семинаров, за подготовку и выступление на конференциях, семинарах по актуальным проблемам воспитания и обучения) города и республики.	0 – 35
	3.3. за разработку и внедрение новых учебных программ, авторских программ, программ элективных курсов, программ воспитательной системы классов, целевых программ; внедрение новых педагогических технологий	0 – 35
	3.4. за результативную работу с органами детского самоуправления	0 – 35
	3.5. педагогическим работникам, победившим в муниципальных, республиканских, региональных, всероссийских профессиональных конкурсах, конкурсах педагогического мастерства, конкурсах проектов, целевых и комплексных программ.	0 – 35
	3.6. за снижение количества учащихся, состоящих на различных учетах (внутрилицейский учет, учеты в ОПДН)	0 – 20
	3.7. за качественную организацию летней оздоровительной кампании	0 – 50

Наименование должности	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	3.8. за образцовое качество выполняемых работ	0 – 100
	3.9. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	0 – 100
	3.10. по итогам подготовки лица к новому учебному году	0 – 100
	3.11. по итогам четверти, учебного года	0 – 100
	3.12. по итогам календарного года	0 – 100
	3.13. за учет и контроль питания учащихся лица	0 – 30
	3.14. за качественную организацию и проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	0 – 100
4. Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер	4.1. за своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	0 – 100
	4.2. за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	0 – 100
	4.3. за проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении должностных обязанностей	0 – 100
	4.4. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	0 – 100
	4.5. за особый режим работы, связанный с подготовкой месячной, квартальной и годовой бухгалтерской и налоговой отчетности	0 – 100
	4.6. за оперативность выполнения поручений руководителя	0 – 100
	4.7. за высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний и жалоб, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	0 – 100
	4.8. за образцовое качество выполняемых работ	0 – 100
	4.9. по итогам подготовки лица к новому учебному году	0 – 100
	4.10. по итогам календарного года	0 – 100
5. Специалист по кадрам, лаборант, ведущий инженер-электроник	5.1. за образцовое ведение документации (ведение личных дел работников, личных карточек, ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников лица, журналов и книг учета)	0 – 60
	5.2. за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	0 – 100
	5.3. за проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении должностных обязанностей	0 – 100

Наименование должности	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	
	5.4. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	0 – 100	
	5.5. за своевременную разработку номенклатур дел, правильность формирования, оформление и шифровка дел, обеспечение их сохранности и сдача в архив	0 – 65	
	5.6. за оперативность выполнения поручений руководителя	0 – 100	
	5.7. за высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний и жалоб, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	0 – 100	
	5.8. за образцовое качество выполняемых работ	0 – 100	
	5.9. по итогам подготовки лица к новому учебному году	0 – 100	
	5.10. по итогам календарного года	0 – 100	
	5.11. за образцовую подготовку и сдачу отчетов в мониторинговых системах	0 – 100	
	5.12. за качественное и своевременное формирование и ведение республиканской информационной системы обеспечения проведения ГИА-9 и ГИА-11	0 – 100	
	6. Технический персонал (сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик)	6.1. за образцовое качество выполняемых работ	0 – 100
		6.2. за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (устранение аварий)	0 – 100
		6.3. за высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний и жалоб, отсутствие опозданий на работу и т.д.)	0 – 100
6.4. за большой объем работы в период ремонтных работ		0 – 100	
6.5. по итогам подготовки лица к новому учебному году		0 – 100	
6.6. по итогам календарного года		0 – 100	
6.7. за качественное проведение уборки территории лица, активное участие в озеленении территории лица		0 – 100	