

Принято
педагогическим советом
Протокол №1 от 18.08.2016 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ «Юлсубинская ООШ»
Н.И.Гарипов
Введено в действие приказом
№45 о/д от 31.08.2016 г.

Согласовано:
Председатель профкома
Шакирова Г.Х.
18.08.2016 г

**Положение об оплате труда работников
муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Юлсубинская основная общеобразовательная школа»
Рыбно-Слободского муниципального района РТ**

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников МБОУ «Юлсубинская ООШ» Рыбно-Слободского муниципального района осуществляется на основе единых принципов материального обеспечения и производится в соответствии постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан» и на основании приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан от 14.07.2010г. № 2744/10 «Об организации работ по внедрению новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений и многопрофильных учреждений дополнительного образования детей» и приказу Муниципального казенного учреждения «Отдел образования Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района Республики Татарстан» № 392 от 01.09.2011.

Оплата труда работника школы определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

1.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается настоящим Положением согласно коллективному договору, по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников образовательных учреждений города набережные Челны.

Система оплаты труда работников школы включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководящих работников школы, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

1.3. Размер заработной платы работников школы определяется с учетом:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки (оклада) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленного *Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191*;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- повышающих коэффициентов для работников школы;

- выплат, установленных при тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий;
- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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.

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

Ставка заработной платы — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации), за выполнение нормы рабочего времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Базовые оклады, базовые ставки заработной платы работников определяются из четырехразрядной тарифной сетки:

1 разряд – основное общее и среднее (полное) общее образование

2 разряд – начальное и среднее профессиональное образование

3 разряд – высшее профессиональное образование, квалификация «бакалавр»

4 разряд – высшее профессиональное образование, квалификация «магистр» или «дипломированный специалист»

1.6. Материальное стимулирование директора школы осуществляется в соответствии с городским Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

Материальное стимулирование работников школы, включая заместителей руководителей образовательных учреждений, осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Определение окладов (ставок заработной платы) медицинских, библиотечных и других работников образовательных учреждений, не предусмотренных городским Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, производится в порядке, предусмотренном нормативными актами управления образования г. Набережные Челны применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей, включая порядок их увеличения за наличие категорий.

Остальные вопросы определения размеров заработной платы указанных категорий работников, включая установление стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера, решаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

1.8. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим школы производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.9. Расходы по оплате труда работников школы (включая руководителя), в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой соответствующего образовательного учреждения, и из внебюджетных источников.

1.10. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

1 11. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ \times S$, где S — стимулирующая доля ФОТ

1.12. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждений за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Фонд стимулирования образовательного учреждения формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда.

1.13. Штатное расписание школы ежегодно утверждается ее директором в профильном департаменте администрации города и согласуется с департаментом финансов и налоговой политики администрации города Набережные Челны. Оно включает в себя все должности служащих и профессии рабочих. Внесение изменения в штатное расписание осуществляется в случае производственной необходимости в пределах выделенного фонда оплаты труда и утверждается директором школы.

В соответствии с уставной деятельностью школы при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н, от 29.05.2008 № 247н, от 29.05.2008 № 248н, от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 18.07.2008 № 342н.

2. Рабочее время

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников школы с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка школы.

2.3 За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего Положения.

2.4. Объем учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану школы и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий школы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения представительного органа работников. Установление нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в очередные отпуска в целях:

- определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться;
- соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по преподаваемым предметам.

2.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых школа является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе директора в текущем учебном году, а также при

установлении нагрузки на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.6. Должностные оклады преподавателям-организаторам ОБЖ, выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

2.7. Педагогическая (преподавательская) работа директора школы по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может осуществляться только с разрешения учредителя.

2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении директором школы, определяется собственником имущества школы либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, выполняющих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), — самой школой. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.9. При возложении на учителей школы, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Учебная нагрузка на очередной учебный год учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям (на период нахождения работника в соответствующем отпуске).

2.10. Преподавательская работа сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников школы без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора.

2.11. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу директора в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения представительного органа работников.

3. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

3.1. Месячная заработная плата учителей и педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей, преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования производится один раз в год. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

3.3. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе кружковые занятия, производится из расчета заработной платы, установленной 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 педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

4.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;

4.2. Размер оплаты за один 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, установленное 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).

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

4.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается приказом директора школы.

5. Компенсационные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам приказом директора школы в процентах к базовым окладам, определенным для соответствующих квалификационных уровней ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП. Размеры компенсационных выплат постоянного характера могут быть закреплены на определенный период дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

5.2. В школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются с учетом результатов аттестации рабочего места в размере до 12% от должностного оклада (ставки заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается директором по результатам аттестации рабочих мест. Установление доплаты работникам за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

5.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

- за работу в ночное время — не менее 20% от базового оклада по ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни — в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством;

5.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников школы, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты).

В школы устанавливаются следующие размеры доплат работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (см. таблицу).

Размеры доплат работникам

1) Размер надбавок за проверку письменных работ

Виды доплат за дополнительную работу	% к базовому окладу с учетом нагрузки
За проверку тетрадей в начальных классах, по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	6
За проверку письменных работ по иностранному языку	1,5
За проверку письменных работ по химии, физике, биологии, географии, информатике, обществознанию	1
За заведование спец. кабинетами	3,75

Руководителям МО	2,5
------------------	-----

2) Выплаты за осуществление функций классного руководителя

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации координации воспитательной работы с обучающимися составляет 200 рублей в месяц. Размер переменной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации координации воспитательной работы с обучающимися составляет 30 рублей в месяц.

6. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Ставки заработной платы по должностям, относящимся к профессиональным квалификационным группам рабочих, устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам рабочих, установленные в соответствии с п. 3.2 настоящего Положения, повышаются на персональные повышающие коэффициенты.

Высококвалифицированным рабочим образовательных учреждений, которым устанавливались оклады исходя из 9-10 разряда ЕТС (в соответствии с приказом Минобразования РФ от 15.04.93 № 138), должностные оклады устанавливаются исходя из базового оклада по 4 квалификационному уровню общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня.

6.3. Для работников ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать. Персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы соответствующей ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП.

Для работников ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет, формирующие надбавку:

- при выслуге от 3 до 5 лет
- при выслуге от 5 до 10 лет
- при выслуге более 10 лет

до 0,05 до 0,1 до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из базового оклада. Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности, занимаемой работником. Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новый базовый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам школы

7.1. В школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за квалификационную категорию;
 - выплаты за стаж работы по профилю;
 - выплаты за преподавание в родного языка в русскоязычных группах;
 - выплаты за сложность и напряженность работы;
- премиальные выплаты по итогам работы. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы), определенного в соответствии с настоящим положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

7.2. Выплаты и интенсивность за высокие результаты работы подразделяются на:
 · - за наличие почетных званий и государственных наград (РТ – 7%, РФ – 10%).

7.3. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора школы. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий исходя из выполнения критериев материального стимулирования по категориям должностей работников школы, определяемых в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника школы.

Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава школы и правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

7.4. Выплаты за квалификационную категорию предоставляется руководящим, педагогическим работникам при наличии у них действующей квалификационной категории:

- 1 квалификационная категория – 10%;
- высшая квалификационная категория – 15%;

7.5. Выплаты за стаж работы по профилю (от 2-6 лет – 3%, от 6-10 лет – 4,5%; от 10-15 лет -5,5%; свыше 15 лет – 6,5%).

7.6. Выплаты за преподавание в родного языка в русскоязычных группах составляет 4,5%.

7.7 Выплаты за сложность и напряженность работы составляет 5% (учебно-вспомогательный персонал).

7.8. Премия — это дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится по категориям работников за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования, а также к юбилейным датам, профессиональным праздникам, дням рождения. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора школы в пределах фонда оплаты труда.

7.9. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Работник может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия также не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

8. Выплаты стимулирующего характера директору школы

8.1. Размеры стимулирующих выплат директору школы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определенным в соответствии с городским Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Набережные Челны, или в абсолютных размерах. Размеры выплат стимулирующего характера директору определяются с учетом результатов деятельности школы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору школы приказом управления образования

8.3. За организацию платных дополнительных образовательных услуг директору школы выплачивается до 5% от суммы дохода по платным дополнительным образовательным услугам.

8.4. Размер премии директора школы определяется в индивидуальном порядке и не может превышать двух должностных окладов.