

Утверждаю

10.09.2019

Директор МБОУ Могоеновская СОШ:

Е. Е. Юганова



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

работников МБОУ Могоеновская СОШ

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения Могоеновская средняя общеобразовательная школа, разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения Могоеновская средняя общеобразовательная школа, является основанием для разработки положений об оплате труда работников и определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации после согласования с управлением образования утверждает положение об оплате труда работников, а также изменения в него.

4. Штатное расписание после согласования с управлением образования утверждается директором учреждения и включает в себя все должности работников данного.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

7. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из областного бюджета.

### Глава 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

9. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) Учреждения определены в Приложении 1 к настоящему положению.

10. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 20 - 50 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

### Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

11. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Положению;

4) надбавка за работу в сельской местности.

5) внеклассная работа (учителям физической культуры при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре.

12. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

13. Работникам, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), с учетом педагогической нагрузки.

14. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

15. Доплаты работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

16. К заработной плате, материальной помощи работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

#### Глава 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

17. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за стаж непрерывной работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), в соответствии с утвержденным и согласованным управлением образования штатным расписанием.

18. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размере до 50 процентов.

19. Работникам по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

20. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал или год устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении.

21. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество



выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

22. Работникам в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и доплата по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

23. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:  
Значок "Отличник народного образования", нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации - 15 процентов оклада (ставки);

24. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в учреждении по специальности.

25. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 4 к настоящему Положению).

26. Установление стимулирующих выплат работникам осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 23 - 25 настоящего Положения, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 4 к настоящему Положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

27. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

28. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в Учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом.

29. Каждому показателю и критерию эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество баллов. На основании информации, представленной руководителями структурных подразделений учреждения, комиссия подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество баллов, набранных работниками учреждения по категориям.

30. Решение комиссии об установлении баллов оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

31. На основании протокола комиссии директор издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

32. Комиссия рассматривает письменные обращения работников по вопросам выплат

стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

№ п/п	Основания для стимулирования	Кол-во баллов
1.	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
<i>Педагогический и учебно-вспомогательный персонал</i>		
1.1.	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства; - за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий управления образования района	0-5 0-4
1.2.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-8
1.3.	За выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы	0-5
1.4.	За высокие результаты организационно-методической работы: участие в конкурсах, конференциях; получение наград, дипломов и др.	0-3
1.5.	За использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе.	0-8
1.6.	За разработку новых учебных программ; подготовку, написание и издание книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для региональной системы образования	0-5
1.7.	За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности	0-8
1.8.	За организацию и проведение платных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход	0-6
1.9.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-5
1.10.	Иные критерии*	
	За руководство наркопостом	0-3
	Оформительская работа	0-4
	Курсовая подготовка, переподготовка педагогов	0-8
	Работа со школьным сайтом	0-5
	Аттестация на первую и высшую квалификационную категорию	0-5
	Участие в ГИА, проведение ЕГЭ и ОГЭ	0-5

	Сопровождение учащихся	0-4
	За качественную подготовку и проведение мероприятий	0-10
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в конференциях, семинарах, конкурсах)	0-8
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации)	0-4
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы (консультации, индивидуальные занятия)	0-5
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
1.11.	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства; - за выполнение заданий управления образования района	0-4 0-5
1.12.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-5
1.13.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-8
1.14.	За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения	0-5
1.15.	За наличие наград, дипломов и др., полученных работником или при его участии	0-5
1.16.	За рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	0-8
1.17.	За достижения в различных видах деятельности, приносящей доход учреждению	0-5
1.18.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-5
1.19.	За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное использование ГСМ	0-5
1.20.	За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП	0-5
1.21.	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-5
1.22.	За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии	0-5
1.23.	За высокую читательскую активность слушателей, систематическое	0-5



	оформление тематических выставок	
1.24.	За проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	0-5
1.25.	Иные критерии*	
	<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>	
1.26.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-7
1.27.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-8
1.28.	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	0-7
1.29.	За оперативное и результативное выполнение заданий управления образования района	0-5
1.30.	За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов	0-5
1.31.	За руководство разработкой новых учебных программ; подготовкой, написанием и изданием книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, для региональной системы образования	0-5
1.32.	За эффективное использование современных технологий.	0-8
1.33.	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы.	0-8
1.34.	За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход учреждению	0-8
1.35.	Иные критерии*	
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
<i>Педагогический и учебно-вспомогательный персонал</i>		
2.1.	За качественную подготовку и проведение мероприятий:	
	- на уровне учреждения;	0-2
	- на уровне региональном,	0-4
	- на уровне региональном,	0-6
	межрегиональном;	0-10

	- на всероссийском уровне; - на международном уровне.	
2.2.	За качественную организацию и проведение экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности.	0-5
2.3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов)	0-3
2.4.	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития региональной системы образования (концепций, программ, стратегий)	0-7
2.5.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	0-5
2.6.	За качественную организацию и проведение региональных, межрегиональных и федеральных конференций, симпозиумов, форумов, конкурсов, выставок.	0-4
2.7.	Иные критерии*	
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
2.8.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб)	0-8
2.9.	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	0-5
2.10.	За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН	0-5
2.11.	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств	0-10
2.12.	Иные критерии*	
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>		
2.12.	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5
2.14.	За авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности	0-8
2.15.	За качественную разработку документов, определяющих	0-10



	стратегические направления районной системы образования (стратегии, концепции, программы)	
2.16.	За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий	0-7
2.17.	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений управления образования района	0-8
2.18.	За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования	0-5
2.19	Иные критерии*	

\* - иные критерии устанавливаются локальным актом образовательного учреждения

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступность общего образования учреждения	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	0 – 5
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	0 – 5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0 – 3
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0 – 5
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0 – 3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	0 – 2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	0 – 5
	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	0 – 2
	Иные критерии*	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0 – 3
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0 – 3
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	0 – 3
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	0 – 3
	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0 – 3

	Иные критерии*	
Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0 – 4
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0 – 3
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0 – 3
	Иные критерии*	
Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0 – 3
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0 – 3
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0 – 3
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0 – 3
	Занятость учащихся во внеурочное время	0 – 3
	Иные критерии*	
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 – 5
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 – 5
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0 – 2
	Призовые места в смотрах (конкурсах) областного и местного уровней	0 – 3
	Иные критерии*	
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	0 – 3
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 – 3
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0 – 3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	0 – 3
	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	0 – 3
	Иные критерии	

\* - иные критерии устанавливаются локальным актом образовательного учреждения

#### Глава 5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

33. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до управления образования.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

#### Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ



34. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
35. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 3 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
- Перечень должностей работников, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя, устанавливается Приложением 5 к настоящему Положению.
- Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений МО «Аларский район», утвержденным постановлением мэра района.
36. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 20 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
37. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя.
38. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.
39. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных правовым актом управления образования.
40. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся в виде премиальных выплат по итогам работы, установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности деятельности руководителя, утвержденных управлением образования. Премиальные выплаты в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливаются комиссией, созданной в учреждении, и согласовываются с управлением образования.