


<p>Принято:</p> <p>на собрании трудового коллектива МБОУ СШ №8 г. Архангельска</p> <p>Протокол № <u>1</u></p> <p>от «<u>30</u>» <u>08</u> 20 <u>17</u> г</p>		<p>Утверждаю:</p> <p>директор МБОУ СШ №8 г. Архангельска</p> <p> (Т.Н. Башкардина)</p> <p>Приказ № <u>3/12</u></p> <p>от «<u>30</u>» <u>08</u> 20 <u>17</u> г</p>
--	--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке стимулирования труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования "Город Архангельск" «Средняя школа № 8»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера разработано в соответствии трудовым законодательством Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск", утвержденном постановлением Администрации муниципального образования "Город Архангельск" от 05.05.2017 № 478 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2. Настоящее Положение определяет порядок, условия и размеры стимулирующих выплат и иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда, работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования "Город Архангельск" «Средняя школа № 8».
3. Стимулирующие выплаты и иные выплаты предназначены для увеличения заинтересованности работников в повышении результативности своей профессиональной деятельности, качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей.
4. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

II. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их установления

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их

осуществления устанавливаются данным положением, критериями оценки труда работников, локальными актами образовательного учреждения.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам) в процентах, баллах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

3. К стимулирующим выплатам относятся:

3.1 Надбавки к окладам (должностным окладам):

3.1.1 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается фиксированной суммой до 12 000 рублей 00 копеек или в процентах до 200% от оклада, должностного оклада (нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы) работникам единовременно, на месяц, на квартал, на полугодие, на год при наличии следующих условий:

- интенсивность и напряжённость работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в учреждении);
- разработка локально-нормативных актов;
- организация и проведение конференций, семинаров, выставок, других организационных мероприятий;
- своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, городских целевых программ;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

На данную надбавку начисляется районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Надбавка выплачивается работникам пропорционально отработанному времени, устанавливается в пределах фонда оплаты труда приказом директора, без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения. Выплата, установленная на длительный период, может изменяться как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения приказом директора, без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

3.1.2 Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора педагогическим работникам на основании критериев оценки

результативности и качества в баллах, одновременно, на месяц, на четверть, на квартал, на полугодие, на год при условии:

- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительной оценки работы сотрудника со стороны участников образовательного процесса (отсутствие обоснованных жалоб со стороны);
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

Рассматривается на Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

Стоимость балла устанавливается в пределах фонда оплаты труда в абсолютных размерах и закрепляется приказом директора. Выплачивается фиксированной суммой (районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях включаются в фиксированную сумму). Максимальными размерами не ограничивается. Стоимость балла может изменяться как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения. Изменения стоимости балла утверждаются приказом директора без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

Надбавка за качество другим категориям работников устанавливается на основании критериев оценки результативности и качества до 200 % одновременно, на месяц, на квартал, на полугодие, на год. Выплата, установленная на длительный период, может изменяться как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения приказом директора, с рассмотрением на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения. На данную надбавку начисляется районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Надбавка выплачивается работникам пропорционально отработанному времени. Устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

3.1.3 Надбавка за выполнение особо важных и сложных работ.

Надбавки за выполнение особо важных и сложных работ выплачиваются работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Устанавливаются фиксированной суммой до 12 000 рублей 00 копеек или в процентах до 200% от оклада, должностного оклада (нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы). На данную надбавку начисляется районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях. Надбавка выплачивается работникам пропорционально отработанному времени, устанавливается в пределах фонда оплаты труда приказом директора, без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения. Выплата, установленная на длительный период может изменяться как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения приказом директора, без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

- за работу с персональными данными - до 6 000 рублей;
- за помощь в оформлении электронных документов - до 20 %;
- за подготовку документов на ПМПК - до 20 %;
- за работу с архивными материалами - до 3 000 рублей;
- за эксплуатацию комплекса «Дети» - до 40 %;
- за обработку данных мониторингов - до 100 %;
- за обслуживание фонда учебников - до 50 %.

3.1.4. Надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников.

Надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников устанавливается работникам в процентах от оклада (должностного оклада), от нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы или в абсолютных размерах единовременно, на квартал, полугодие, год в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются:

- руководство методическим объединением - до 30 %;
- осуществление деятельности по безопасности образовательного процесса - до 100 %;
- за составление учебного расписания - до 100 %;
- за организацию питания школьников - до 25 %;
- за воинский учет - до 50 %;
- за работу по наполнению и структурированию сайта школы - до 50 %;
- за проверку письменных работ, которые не включены в перечень обязательных доплат - до 5 %;
- выполнение обязанностей уполномоченного по решению вопросов ГО и ЧС - до 100 %;
- за организацию работы издательского центра - до 50 %;
- за работу в детском оздоровительном лагере с дневным пребыванием при школе - до 100 %;
- за работу в качестве наставника - до 10 %;
- за работу в системе «КС-Хранилище» - до 100 %;
- за размещение информации на сайте bus.gov.ru - до 100 %;

- за организацию закупок - до 6000 руб.;
- за работу в классах повышенного уровня - до 300 рублей за 1 час.

Устанавливается приказом директора, без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения. На данную надбавку начисляется районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда, выплачивается работникам пропорционально отработанному времени.

3.1.5. Надбавка за стаж работы.

Устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа в образовательном учреждении МБОУ СШ № 8.

Устанавливается по основному месту работы (по основной должности).

Стаж работы

От 0 лет и до 10 лет 200 рублей

От 10 лет и до 15 лет 400 рублей

Свыше 15 лет 600 рублей

На данную надбавку начисляется районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Надбавка выплачивается работникам пропорционально отработанному времени. Устанавливается в пределах фонда оплаты труда приказом директора на основании стажа работников, без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

3.2 Премии:

3.2.1 Премии по итогам работы.

Премии разовые, за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

- за выполнение особо важных и сложных заданий, проведение мероприятий городского, областного, российского, международного уровня; за особые достижения в учебно-воспитательном процессе; за успешное и добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей; Основанием для премирования (по итогам года, квартала, четверти, месяца) является:

Для педагогических работников:

1. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
2. динамика учебной успешности обучающихся по итогу четверти,

года;

3. подготовка призеров олимпиад, конкурсов, смотров, фестивалей; конференций районного, муниципального, регионального, Всероссийского уровней.

4. организация поисково - исследовательской, проектной деятельности учащихся;

5. участие в инновационной деятельности учреждения, ведение экспериментальной работы;

6. разработка и внедрение авторских программ;

7. систематическое проведение уроков высокого качества;

8. организация качественного участия обучающихся в городских массовых акциях и мероприятиях;

9. использование информационных технологий в образовательном процессе, применение электронных учебников, обучающих компьютерных программ;

10. использование новых форм организации образовательного процесса;

11. организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности: родительские конференции, открытые классные часы с родителями, организация работы с родительским комитетом и др.

Для заместителей директора по учебной и воспитательной работе, педагога-организатора

1. эффективная организация внутришкольного контроля в образовательной, воспитательной методической деятельности учреждения;

2. создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении;

3. аналитический подход к планированию учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении;

4. разработка и эффективная реализация программ развития общеобразовательного учреждения;

5. эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности в общеобразовательном учреждении;

6. высокий уровень организации и проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации учащихся;

7. сохранение контингента обучающихся в общеобразовательном учреждении;

8. создание системы работы с неуспевающими обучающимися (отсутствие второгодников, условно переведенных обучающихся);

9. развитие договорных связей общеобразовательного учреждения с учреждениями дополнительного образования, учреждениями системы профессионального образования;

10. организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации общеобразовательного учреждения;
11. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
12. эффективная организация работы лагеря дневного пребывания;
13. образцовое ведение школьной документации, подготовка отчетов;
14. эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей в общеобразовательном учреждении;
15. пропаганда здорового и безопасного образа жизни и антинаркотическое просвещение;
16. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, совет Учреждения);
17. работа с молодыми специалистами (наставничество).

Для заместителя директора по административно-хозяйственной части

1. качественная организация работы по развитию материально-технической базы общеобразовательного учреждения;
2. эффективная организация контроля финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
3. аналитический подход к планированию финансово-хозяйственной деятельности в общеобразовательном учреждении;
4. разработка и эффективная реализация программ развития общеобразовательного учреждения;
5. эффективность использования материально-технической базы общеобразовательного учреждения;
6. эффективная работа по привлечению партнеров к развитию материально-технической базы общеобразовательного учреждения;
7. качественное ведение школьной документации, подготовка отчетов;
8. высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ в общеобразовательном учреждении.

Для главного бухгалтера

1. эффективная организация финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
2. аналитический подход к планированию финансово-хозяйственной деятельности в общеобразовательном учреждении;
3. разработка и эффективное внедрение передовых методов труда;
4. эффективное использование финансовых средств общеобразовательного учреждения;
5. высокие результаты работы в ходе плановых и внеплановых проверок учреждения;

6. систематическая своевременная сдача бухгалтерской и налоговой отчетности;
7. исполнение особых поручений по подготовке дополнительной документации.

Для педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда

1. результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
2. эффективная работа по преодолению проблем обучающихся в учебной деятельности и коммуникации;
3. высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении;
4. эффективная система работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений;
5. создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»;
6. высокий уровень организации социально-направленных акций и мероприятий в общеобразовательном учреждении;
7. эффективная работа по изучению социального запроса обучающихся и их родителей в микрорайоне общеобразовательного учреждения;

Для педагога-библиотекаря

- 1 высокая читательская активность обучающихся;
- 2 пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- 3 результативное участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- 4 качественное оформление тематических выставок, проведение презентаций;
- 5 эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки.

Для вспомогательного персонала (в том числе: специалиста по кадрам, документоведа, бухгалтера, бухгалтера-кассира)

1. обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами СанПиН;
2. эффективное и безопасное использование лаборантского оборудования;
3. обеспечение безаварийной и безотказной работы электронной техники;
4. содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм;
5. качественное ведение документации, подготовка отчетов;
6. систематическая своевременная сдача бухгалтерской и налоговой отчетности;

7. исполнение особых поручений по подготовке дополнительной документации;
8. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
9. исполнение дополнительных поручений и заданий административного персонала, не входящих в круг должностных обязанностей.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора и его заместителей);
- достижение и превышение плановых показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Премирование осуществляется на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер выплаты. Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Премии выплачиваются по ходатайству директора, заместителей директора.

3.2.2. Премия к праздничным датам (День Учителя - педагогическим работникам по основной деятельности, в том числе заместителям директора;

3.2.3. Премия к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) в размере до 10 000 рублей.

III. Заключительные положения

1. . В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

ПРИНЯТЫ

на собрании трудового коллектива

МБОУ СШ № 8 г. Архангельска

Протокол № 2

от «12» апреля 2019 г.

УТВЕРЖДЕНЫ

директор МБОУ СШ № 8 г. Архангельска

Г.Н.Башкардина

Приказ №

от «10» апреля 2019 г.



**Изменения, вносимые в Положение
о порядке стимулирования труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального
образования "Город Архангельск" «Средняя школа № 8»
(изменения вступают в силу с «01» сентября 2019 г.)**

1. В раздел II « Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения»:

Абзац 1 пункта 3.1.1 изложить в следующей редакции: «надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются разницей в окладах на период отсутствия основного работника или фиксированной суммой до 12 000 рублей 00 копеек или до 200% от оклада, работникам одновременно на месяц, на квартал, на полугодие, на год при наличии следующих условий:

- интенсивность и напряжённость работы;
- разработка локально-нормативных актов;
- организация и проведение конференций, семинаров, выставок, других организационных мероприятий;
- своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, городских целевых программ;
- высокий уровень исполнительской дисциплины»;
- замещение временно отсутствующего директора или главного бухгалтера.

Абзац 2 пункта 3.1.2 изложить в следующей редакции: «рассматривается на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, состав которой определяется на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения».

Пункт 3.1.3 изложить в следующей редакции:

Надбавки за выполнение особо важных и сложных работ выплачиваются работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Устанавливаются фиксированной суммой до 12 000 рублей 00 копеек или в процентах до 200% от оклада, должностного оклада (нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы). На данную надбавку начисляется районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Надбавка выплачивается работникам пропорционально отработанному времени, устанавливается в пределах фонда оплаты труда приказом директора, без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения. Выплата, установленная на длительный период, может изменяться как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения приказом директора, без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

- за работу с персональными данными - до 6 000 рублей;
- за помощь в оформлении электронных документов - до 20 %;
- за подготовку документов на ПМПК - до 20 %;
- за работу с архивными материалами - до 100 %;
- за эксплуатацию комплекса «Дети» - до 40 %;
- за обработку данных мониторингов - до 100 %;
- за обслуживание фонда учебников - до 50 %.

Пункт 3.1.4 изложить в следующей редакции:

Надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников.

Надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников устанавливается работникам в процентах от оклада (должностного оклада), от нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы или в абсолютных размерах одновременно, на квартал, полугодие, год в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются:

- руководство методическим объединением - до 30 %;
- осуществление деятельности по безопасности образовательного процесса - до 100 %;
- за составление учебного расписания - до 100 %;
- за организацию питания школьников - до 25 %;
- за воинский учет - до 50 %;
- за работу по наполнению и структурированию сайта школы - до 50 %;
- за проверку письменных работ, которые не включены в перечень обязательных доплат - до 5%;
- выполнение обязанностей уполномоченного по решению вопросов ГО и ЧС-до 100 %;
- за организацию работы издательского центра - до 50 %
- за работу в детском оздоровительном лагере с дневным пребыванием при школе-до 100%;
- за работу в качестве наставника - до 10%;
- за работу в системе «КС-Хранилище» - до 100 %;

- за размещение информации на сайте bus.gov.ru - до 100 %;
- за организацию закупок - до 12000 руб. или до 200 %;
- за работу в классах повышенного уровня - до 15%.

Устанавливается приказом директора, без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения. На данную надбавку начисляется районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда, выплачивается работникам пропорционально отработанному времени.

Пункт 3.1.5 изложить в следующей редакции: «устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа в образовательном учреждении МБОУ СШ № 8.

Устанавливается по основному месту работы (по основной должности) в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

Стаж работы

От 0 лет и до 10 лет	3%
От 10 лет и до 15 лет	6%
Свыше 15 лет	10%


На данную надбавку начисляется районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Надбавка выплачивается работникам пропорционально отработанному времени.

Устанавливается в пределах фонда оплаты труда приказом директора на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, состав которой определяется на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения».

ПРИНЯТЫ

на собрании трудового коллектива
МБОУ СШ № 8 г. Архангельска
Протокол № 1
от « 02 » 09 20 22 г.

УТВЕРЖДЕНЫ

директор МБОУ СШ № 8 г. Архангельска

Г.Н.Башкардина
Приказ № 121/фп
от « 02 » 09 20 22 г.



**Изменения, вносимые в Положение
о порядке стимулирования труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа
"Город Архангельск" «Средняя школа, № 8»
(изменения вступают в силу с « 01 » сентября 20 22 г.)**

1. В раздел II « Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения»:

Пункт 3.1.4 изложить в следующей редакции:

Надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников.

Надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников устанавливается работникам в процентах от оклада (должностного оклада), от нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы или в абсолютных размерах одновременно, на квартал, полугодие, год в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются:

- руководство методическим объединением - до 60 %;
- осуществление деятельности по безопасности образовательного процесса - до 100 %;
- за составление учебного расписания - до 100 %;
- за организацию питания школьников - до 25 %;
- за воинский учет - до 50 %;
- за работу по наполнению и структурированию сайта школы - до 50 %;
- за проверку письменных работ, которые не включены в перечень обязательных доплат - до 5%;
- выполнение обязанностей уполномоченного по решению вопросов ГО и ЧС-до 100 %;
- за организацию работы издательского центра - до 50 %
- за работу в детском оздоровительном лагере с дневным пребыванием при школе-до 100%;

- за работу в качестве наставника - до 10%;
- за работу в системе «КС-Хранилище» - до 100 %;
- за размещение информации на сайте bus.gov.ru - до 100 %;
- за организацию закупок - до 12000 руб. или до 200 %;
- за работу в классах повышенного уровня - до 15%.

Устанавливается приказом директора, без рассмотрения на комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения. На данную надбавку начисляется районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда, выплачивается работникам пропорционально отработанному времени.

Пункт 3.1.5 изложить в следующей редакции: «устанавливается работникам в зависимости от стажа в образовательном учреждении МБОУ СШ № 8. Устанавливается по основному месту работы (по основной должности) в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

Стаж работы

От 0 лет и до 10 лет	3%
От 10 лет и до 15 лет	6%
Свыше 15 лет	10%

На данную надбавку начисляется районный коэффициент и коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Надбавка выплачивается работникам пропорционально отработанному времени.

Устанавливается в пределах фонда оплаты труда приказом директора на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, состав которой определяется на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения».