

УТВЕРЖДАЮ: 
Г.В.Волошина
Директор МБОУ «ЕСШ № 3»
« 18 » июля 2023г
Приказ № 140/4 от 18.07.23



ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЕЛИЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 3»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Елизовская средняя школа № 3», подведомственного управлению образования администрации Елизовского муниципального района (далее по тексту – Положение) разработано в целях дальнейшего совершенствования системы оплаты труда работников бюджетной сферы, повышения эффективности и результативности деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Елизовская средняя школа № 3» Елизовского муниципального района и включает в себя:

1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее ПКГ);
2. Перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств бюджета Елизовского муниципального района и иных источников финансирования, предусмотренных нормативными правовыми актами Елизовского муниципального района, Камчатского края, Российской Федерации, и критерии их установления;
3. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера.

1.2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, 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.

1.3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников учреждений, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ «ЕСШ № 3» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- 5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- 6) мнения представительного органа работников.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается директором МБОУ «ЕСШ № 3» по согласованию с Управлением образования Администрации Елизовского муниципального района и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и

профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Елизовского муниципального района, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательной деятельности в части оплаты труда работников, предусматриваемый учреждению бюджетом Елизовского муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.8. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.9. Формирование годового фонда оплаты труда работников производится в пределах утвержденной численности работников исходя из следующих предельных нормативов:

По административному персоналу:

- установленных должностных окладов (окладов) согласно настоящему Положению – в размере 12 (двенадцати) должностных окладов (окладов);
- стимулирующих выплат – в размере 30% в месяц, 360% в год.

По педагогическому персоналу:

- установленных должностных окладов (ставок заработной платы) согласно п.4.2. настоящего Положения – в размере 12 (двенадцати) должностных окладов (окладов);
- компенсационных выплат – в размере фактических выплат;
- стимулирующих выплат – в размере для обеспечения достижения целевых показателей согласно Указу Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

По учебно - вспомогательному персоналу:

- установленных должностных окладов (окладов) согласно настоящему Положению – в размере 12 (двенадцати) должностных окладов (окладов);
- стимулирующих выплат – в размере 75,8% в месяц, 909,6% в год;
- компенсационных выплат – в размере фактических выплат;
- выплат на оплату труда работникам, привлекаемым к работе на период отсутствия основных работников – 6% от годового фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим пунктом (в отношении работников дошкольных образовательных учреждений и (или) подразделений).

По обслуживающему персоналу (должности служащих):

- установленных должностных окладов (окладов) согласно настоящему Положению – в размере 12 (двенадцати) должностных окладов (окладов);
- компенсационных выплат – в размере фактических выплат;
- стимулирующих выплат – в размере 64,5% в месяц, 774% в год;
- выплат на оплату труда работникам, привлекаемым к работе на период отсутствия основных работников – 6% от годового фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим пунктом (в отношении работников дошкольных образовательных учреждений и (или) подразделений).

По обслуживающему персоналу (прочему, должности рабочего):

- установленных должностных окладов (окладов) согласно настоящему Положению – в размере 12 (двенадцати) должностных окладов (окладов);
- компенсационных выплат – в размере фактических выплат;

- стимулирующих выплат – в размере 75,8% в месяц, 909,6% в год
- выплат на оплату труда работникам, привлекаемым к работе на период отсутствия основных работников – 6% от годового фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим пунктом (в отношении работников дошкольных образовательных учреждений и (или) подразделений).

1.10. По отдельным должностям, годовой фонд оплаты труда которых не обеспечивает достижение выплаты работнику минимального размера оплаты труда с применением предельных нормативов, установленных настоящим Положением, при расчете годового фонда оплаты труда по отдельным должностям применяется размер стимулирующей выплаты, позволяющий достигнуть установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.11. Годовой фонд оплаты труда работников формируется с учетом районного коэффициента и надбавок за работу в районах Крайнего Севера.

1.12. Годовой фонд оплаты труда работников пришкольных лагерей с дневным пребыванием детей формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели нормативными правовыми актами Администрации Елизовского муниципального района.

1.13. Руководитель учреждения при установлении стимулирующих и компенсационных выплат вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, участвующими в формировании годового фонда оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

1.4. Оплата труда работникам МБОУ «ЕСШ № 3» в течение учебного года, в каникулярный период, в период отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «ЕСШ № 3»

2.1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников устанавливаются МБОУ «ЕСШ № 3» на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. **Приложение 1.**

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководящих и педагогических работников определяются исходя, из основного оклада и путем применения повышающих коэффициентов к основному должностному окладу (основной ставке заработной платы). При увеличении (индексации) должностных окладов работников, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, специфики работы устанавливаются в соответствии с **Приложением 2.**

2.4. Применение повышающих коэффициентов к основному должностному окладу (ставке заработной платы) формирует оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) руководящих и педагогических работников, который применяется при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

2.5. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.7. Размеры основных должностных окладов (ставок заработной платы) увеличиваются (индексируются) в сроки и в размерах, устанавливаемых для повышения

ставок (должностных окладов) организаций, финансируемых из бюджета Елизовского муниципального района, решениями органов местного самоуправления.

2.8. Заработная плата работников учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда сформированного в соответствии с действующим штатным расписанием и с учетом финансовых средств утвержденных на соответствующий финансовый год.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Руководителю учреждения МБОУ «ЕСШ № 3» должностной оклад, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учредителем МБОУ «ЕСШ № 3».

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя учреждения, производит расчет размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с Порядком формирования оклада (должностного оклада) руководителя, согласно Приложению 3.

3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается нормативным правовым актом Администрации Елизовского муниципального района.

3.3. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ «ЕСШ № 3» и главного бухгалтера утверждаются приказом директора и устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, без учета коэффициента специфики.

3.5. Заработная плата работников учреждения, а так же заработная плата руководителя учреждения, его заместителей выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с действующим штатным расписанием и с учетом финансовых средств, утвержденных на соответствующий финансовый год.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для руководителя МБОУ «ЕСШ № 3» Управлением образования Администрации Елизовского муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Установление руководителю учреждения выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения, руководителя.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения, устанавливаются приказом органа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения – главным распорядителем средств бюджета Елизовского муниципального района.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в порядке, установленном разделом 5 настоящего положения.

4. Условия оплаты труда педагогических работников

МБОУ «ЕСШ № 3»

4.1. Оплата труда служащих из числа педагогических работников МБОУ «ЕСШ № 3», основывается на дифференциации условий оплаты труда педагогических работников учреждения и осуществляется исходя из:

1) должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения;

2) продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы) и объёма учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников образовательного учреждения;

3) доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяются исходя из основных должностных окладов (основных ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) в соответствии с пунктом 4.5.- 4.7. настоящего раздела и увеличения с 01.09.2013 на 100 рублей (взамен ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года) и определяется по формуле:

$$C_{\text{зпл}} = D_{\text{осн}} * \left(\sum_{i=1}^{nm} (K_p)_i \right) * \left(\sum_{j=1}^m (K_n)_j \right) + 100 \text{ руб.},$$

где:

$C_{\text{зпл}}$ размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

$D_{\text{осн}}$ основной должностной оклад (основная ставка заработная платы);

K_p размеры коэффициентов специфики работы;

n количество коэффициентов специфики работы, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

K_n размеры повышающих коэффициентов к основному должностному окладу (основной ставке заработной платы);

m количество повышающих коэффициентов, применяемых при определении размера должностного оклада (ставки заработной платы);

1 показатель, применяемый для придания формуле математического значения;

100 руб. размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной в Камчатском крае по состоянию на 31.12.2012 года.

4.3. Размеры основных должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников учреждения по ПКГ представлены в **Приложении 1** к настоящему положению. Размеры основных должностных окладов (ставок заработной платы) увеличиваются (индексируются) в сроки и в размерах, устанавливаемых для повышения ставок (должностных окладов) работников организаций, финансируемых из бюджета Елизовского муниципального района, решениями органов местного самоуправления муниципального района.

4.4. Применяются следующие повышающие коэффициенты:

- **коэффициент уровня образования** педагогических работников учреждения - применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника в зависимости от наличия у него соответствующего уровня

образования (среднего (полного) общего образования, начального профессионального образования, среднего профессионального образования, высшего профессионального образования).

- **коэффициент стажа педагогической работы** педагогических работников учреждения - применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника в зависимости от наличия у него соответствующего стажа педагогической работы (от 0 до 2 лет, от 2 до 5 лет, от 5 до 10 лет, от 10 до 15 лет, более 15 лет).

- **коэффициент квалификации** педагогических работников учреждения - применяется при определении основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующей квалификационной категории (первой, высшей), устанавливаемой по результатам аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

- **коэффициент специфики работы** - условий труда педагогических работников образовательного учреждения и его структурных подразделений.

Размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, специфики работы устанавливаются в соответствии с **Приложением 2**.

4.5. Применение повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставка заработной платы) осуществляется на основании документов, подтверждающих наличие оснований для установления повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставка заработной платы) – трудовая книжка, документы, подтверждающие окончание соответствующего учебного заведения, присвоение квалификационной категории, и другие.

4.6. Изменение повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставка заработной платы) при изменении у педагогических работников образовательного учреждения оснований для их установления осуществляется:

а) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления в образовательное учреждение соответствующего документа;

б) при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение коэффициента стажа педагогической работы;

в) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при изменении замещаемой должности педагогического работника образовательного учреждения - со дня назначения на соответствующую должность.

При наступлении у педагогического работника образовательного учреждения права на изменение повышающего коэффициента к основному должностному окладу (ставка заработной платы) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение повышающего коэффициента к основному должностному окладу (ставка заработной платы) осуществляется со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Размеры повышающих коэффициентов к основным должностным окладам устанавливаются для каждого работника приказом директора образовательного учреждения.

4.8. При определении должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника образовательного учреждения одновременно применяются два и более коэффициента специфики работы при наличии двух и более оснований.

Применение повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы) формирует оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) руководящих и педагогических

работников, который применяется при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.9 За выполнение педагогической работы по должностям с другим наименованием, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры и условия выплат, указанных в части 5.1 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам учреждений по результатам аттестации специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждений не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требований настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.3 Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки на которые доплата устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику образовательного учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов части основного оклада (основного должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части основного оклада (основного должностного оклада) за час работы определяется путем деления основного оклада (основного должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику образовательного учреждения, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх основного оклада (основного должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части основного оклада (основного должностного оклада) сверх основного оклада (основного должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части основного оклада (основного должностного оклада) сверх основного оклада (основного должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

6.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 6.1. настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Управлением образования Администрации Елизовского муниципального района, в пределах средств на оплату труда, утвержденных на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 6.3-6.5 настоящего раздела.

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам, за исключением работников из числа административного персонала, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается руководителям учреждений, а так же педагогическим работникам. Педагогическим работникам при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Примерному положению

6.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за повышение показателей здоровья учащихся;
- премия за многолетний и добросовестный труд;

- премия за высокие результаты работы.

Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 6.6 настоящего раздела, определяются с учетом результатов деятельности учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

6.7. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.8. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения «О доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах, премировании и мерах социальной поддержки работников МБОУ «ЕСШ № 3».

6.9. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.10. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

6.11. Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

6.12. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается одновременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения – не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставка заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников учреждения - не менее 15 лет – 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет – 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

6.13. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и

приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых на оплату труда работников учреждений.

6.14. Сотрудникам общеобразовательных учреждений, по итогам государственной итоговой аттестации (ЕГЭ), ежегодно устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) руководителю общеобразовательного учреждения, выпустившему наибольшее количество выпускников, которые завершили освоение образовательных программ среднего общего образования с медалью «За особые успехи в учении», устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 000,00 руб.;

2) педагогическим работникам (учителям-предметникам) общеобразовательных учреждений, выпускники которых получили по результатам единого государственного экзамена 100 баллов по предмету, устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 000,00 руб.;

3) классным руководителям общеобразовательных учреждений, выпускники которых отмечены медалью «За особые успехи в учении», устанавливается стимулирующая выплата в размере 35 000,00 руб.

Указанные стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств местного бюджета Елизовского муниципального района.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.2. Иные положения (вопросы) не оговоренные настоящим Примерным положением устанавливаются (решаются) руководителем учреждения по согласованию с учредителем данного учреждения в рамках переданных полномочий, а так же законодательства Российской Федерации, Камчатского края и нормативно правовых актов органов местного самоуправления.