

ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
Протокол № 2 от 25.09.2025г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Средняя школа № 10»

\_\_\_\_\_  
Ю.С. Соловьева

## **Положение о системе оплаты труда работников**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10» Петропавловск-Камчатского городского округа (далее - Положение) устанавливает единые принципы исчисления заработной платы работников и включает в себя:

1.1.1 рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

1.1.2 перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.1.3 рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иных выплат стимулирующего характера за счет средств бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

1.1.4 условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 10» Петропавловск-Камчатского городского округа (далее – образовательная организация).

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается и изменяется с учетом:

1.2.1 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

1.2.2 обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.2.3 профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее-ПКГ);

1.2.4 выплат компенсационного характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.5 выплат стимулирующего характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.6 настоящего Положения;

1.2.7 мнения представительного органа работников образовательной организации;

1.2.8 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.2.9 Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа, утвержденного постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 25.10.2013 № 3083.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации устанавливаются на основе Постановления администрации Петропавловск-Камчатского городского округа. Система оплаты труда работников, выплаты компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты стимулирующего характера, систему премирования) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иным и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Оклады (должностные оклады) педагогических работников образовательной организации, исходя из которых исчисляется заработная плата педагогических работников образовательной организации, определяются путем применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы в должности методиста, специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), указанных в приложении 1 к настоящему Положению, образуют новый оклад (должностной оклад) и учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года в размере 100 рублей.

2.3. Индексация заработной платы работников образовательной организации производится в порядке, установленном трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Камчатского края и (или) муниципальными нормативными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

При увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) работников, его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с органом администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя) образовательной организации и включает в себя должности работников образовательной организации в соответствии с тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих, профессиональными стандартами. Указанные должности должны соответствовать уставным целям образовательной организации и требованиям, установленным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательные организации вправе в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

Оплата труда работников образовательной организации, 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.

2.5. При формировании годового фонда оплаты труда работников образовательной организации учитываются:

2.5.1 средства на оплату окладов (должностных окладов) работников образовательной организации из числа педагогических работников, которые определяются на предстоящий финансовый год (в размере 12 должностных окладов), исходя из тарификационных списков образовательной организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2.5.2 средства на оплату окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, за исключением педагогических работников, которые определяются на предстоящий финансовый год (в размере 12 должностных окладов) исходя из штатного расписания образовательной организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2.5.3 средства на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере 4 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (должностных окладов) работников образовательной организации;

2.5.4 средства на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 30 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (должностных окладов) работников образовательной организации;

2.5.5 средства для обеспечения уровня заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации в размерах не ниже уровня, достигнутого в 2018 году при реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

2.5.6 средства на доведение заработной платы работников образовательной организации до уровня минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Камчатском крае».

Годовой фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5.7. средства на выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату окладов (должностных окладов) педагогических работников.

2.6. Фонд оплаты труда формируется в соответствии со штатным расписанием, за счет средств субсидий, поступающих из бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Образовательным организациям рекомендуется долю фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда организации определять в объеме не более 40 процентов.

2.7. С учетом условий труда работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Заработная плата работников образовательной организации зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

### **3. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей**

3.1. Заработная плата руководителей образовательной организации, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Порядок определения размера оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации утверждается правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

Условия оплаты труда руководителя образовательной организации определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением

Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов руководителя организации.

3.3. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Для руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования, предусмотренные разделами 5- 6 настоящего Положения, за исключением выплат, указанных в пункте 5.5 настоящего Положения, в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы образовательной организации, устанавливаемых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в пределах средств, предусмотренных на текущий финансовый год на фонд оплаты труда в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определяются правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается и выплачивается в пределах средств, предусмотренных на текущий финансовый год на фонд оплаты труда в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

3.5 Для заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования, предусмотренные разделами 5- 6 настоящего Положения с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

#### **4. Порядок и условия установления работникам образовательной организации выплат компенсационного характера**

4.1. Работникам образовательной организации могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера, размер, порядок и условия которых, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

4.1.1 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2 надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4.1.3 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, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность в сфере общего образования, дополнительного образования, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью указанных учреждений (далее - дополнительная работа, не входящая в прямые должностные обязанности педагогических работников).

К дополнительной работе, не входящей в прямые должностные обязанности педагогических работников, относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, связанная с выполнением обязанностей заместителя руководителя учреждения, не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (Приложение 2)

4.1.4 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются директором с учетом требований настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.3. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом положений статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется с учетом положений статьи 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников не должны превышать 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по каждому виду работ. Конкретные размеры и сроки, на которые данные доплаты устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. 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.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый размер доплаты за каждый час работы в ночное время – не менее 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

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

4.9 К заработной плате работников образовательной организации применяются:

4.9.1 районные коэффициенты;

4.9.2 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается в соответствии со статьей 314 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику образовательной организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников образовательной организации, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения образования.

5.2. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

5.2.1 персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

5.2.2 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

5.2.3 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

5.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации в пределах средств, предусмотренных на текущий финансовый год на фонд оплаты труда в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательной организации на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательной организации устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) 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) и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет-0,2;

- при выслуге лет свыше 5 лет -0,3.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

5.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) 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) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

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

5.7. В целях поощрения работников образовательной организации за выполненную работу могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- премия за повышение показателей здоровья учащихся;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за многолетний и добросовестный труд.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления для работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления для руководителя образовательной организации устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения.

5.8. Премирование осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах средств, предусмотренных на текущий финансовый год на фонд оплаты труда в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

5.9. При премировании учитываются:

5.9.1 успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

5.9.2 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

5.9.3 качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

5.9.4 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

5.9.5 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

5.9.6 участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.10. Премирование работников образовательной организации осуществляется в соответствии с утверждаемым локальным правовым актом (положением о премировании), одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев и премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена и производится при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

5.11. 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 Российской Федерации, Камчатского края. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена и производится в пределах средств, предусмотренных на текущий финансовый год на фонд оплаты труда в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

5.12. Педагогическим работникам образовательной организации, 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.

5.13. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных организациях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам).

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

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя образовательной организации.

Надбавки устанавливаются: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за

счет ассигнований, доведенных до образовательной организации на оплату труда на текущий финансовый год.

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоения ему квалификационной категории надбавка отменяется, и размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы после аттестации определяется с учетом повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации.

5.14 Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

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

1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров – не менее 15 лет - 1 должностной оклад, не менее 20 лет - 2 должностных окладов;

2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностной оклад, не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов.

В стаж работы, дающий работнику образовательной организации 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. Другие вопросы оплаты труда**

6.1 Из фонда оплаты труда работникам образовательной организации может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника, в соответствии локальным правовым актом образовательной организации и в пределах фонда оплаты труда образовательной организации на текущий финансовый год.

Приложение №1  
к Положению о системе оплаты труда

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам)**

N п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышаю их коэффициентов:	
			для руководящих работников	для педагогических работников
1.	Коэффициент уровня образования	Наличие высшего образования	-	1,2
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,1
		Наличие среднего общего образования	-	1,0
2.	Коэффициент стажа педагогической работы	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет	-	1,00
3.	Коэффициент квалификации	Наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	-	1,40

		первой квалификационной категории	-	1,20
4.	Коэффициент стажа работы в должности методиста заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)	Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)		
		более блет	-	1,3
		от 3 до блет	-	1,2
		до 3 лет	-	1,0
5	Коэффициент специфики работы	Размер и основание для установления коэффициента специфики работы определяется в порядке, устанавливаемом приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации, с учетом специфики работы подведомственных образовательной организации		

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам  
(должностным окладам)**

	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:
1	Коэффициент за выслугу лет учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу	от 3 до 5 лет	0,2
		свыше 5 лет	0,3

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда

**Выплаты компенсационного характера**

№	Виды выплат компенсационного характера	Размер выплаты
1	Классное руководство	до 20%
2	Проверка письменных работ	до 20%
3	Заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями	до 20%
4	Руководство методическими объединениями	до 20%
5	Работа, связанная с выполнением обязанностей заместителя руководителя учреждения	до 20%
6	Обязанности не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками	до 20%

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда

**Выплаты стимулирующего характера  
педагогическому персоналу**

№	Наименование выплаты	Основание для установления выплаты	Размер в %	Период	Примечания
1	Надбавка молодым специалистам	первый и второй год работы	50%	с момента получения диплома о среднем или высшем профессиональном образовании	к основному окладу
		третий год работы	40%		
	Выполнение важной и срочной работы в установленный срок, связанной с обеспечением рабочего процесса	школьный уровень	до 10%	единовременно	к основному окладу
		муниципальный уровень	до 20%		
		региональный уровень	до 30%		
	Участие во внедрении инновационной образовательной деятельности	школьный уровень	10%	единовременно	к основному окладу
		муниципальный уровень	20%		
		региональный уровень	30%		
	Работа с детьми ОВЗ	≥ 5 человек в классе	5%	постоянно	к основному окладу
		≤ 5 человек в классе	10%		

**учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу**

№ п/п	Критерий установления доплаты	Основание для установления доплаты	Размер в %	Примечание
1	Качество выполнения работ	Отсутствие замечаний по качеству выполненных работ	до 100%	
		Оперативность выполнения распоряжений, приказов руководителя, заявок	до 100%	
		Выполнение работ в сжатые сроки в связи с производственной необходимостью.	до 100%	

	Отсутствие предписаний по итогам проверок	до 100%	
	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов:	до 100%	
	Обеспечение максимальной сохранности технических ресурсов и материально-технической базы, используемых в процессе выполнения работ	до 100%	

**за проведение других работ в школе, не связанных с прямыми должностными обязанностями**

№ п/п	Наименование доплаты	Размер в %	Период	Примечание
<i><b>Административный персонал</b></i>				
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100%	ежемесячно	к основному окладу
	Выполнение важных, срочных работ	до 100%	ежемесячно	к основному окладу
	Организация комплексной безопасности, гражданской обороны, антитеррористической безопасности, противопожарной безопасности в школе, ведение соответствующей документации	до 10%	ежемесячно	к основному окладу
	Работа по внесению информации в ГИС «Сетевой город», Е-услуги, Навигатор дополнительного образования, ФИС ФРДО, РИС ЕГЭ, ОГЭ	до 10%	ежемесячно	к основному окладу
<i><b>Педагогический персонал</b></i>				
	Выполнение важных, срочных работ	до 100%	ежемесячно	к основному окладу
	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	до 100%	ежемесячно	к основному окладу
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100%	ежемесячно	к основному окладу
	Организация и качество работы сайта школы	до 30%	постоянно	к основному окладу

	Организация и качество работы ГосПаблицов школы	до 30%	постоянно	к основному окладу
	Ведение протоколов педагогических советов, собраний трудового коллектива, заседаний тарификационной комиссии	до 10%	постоянно	к основному окладу
	Оформление стендов в школе	до 10%	временно	к основному окладу
	Работа по внесению информации в ГИС «Сетевой город», Е-услуги, Навигатор дополнительного образования, ФИС ФРДО, РИС ЕГЭ, ОГЭ	до 40%	постоянно	к основному окладу
	Организация сопровождения учащихся на различные мероприятия	до 10%	временно	к основному окладу
	Организация и проведение ВСОШ	до 40%	постоянно	к основному окладу
	Наставничество молодого специалиста	до 15%	постоянно	к основному окладу
	Организация работы казачьего класса	до 15%	постоянно	к основному окладу
	Проведение родительского контроля за качеством питания	до 10%	постоянно	к основному окладу
	Оформление школьной газеты	до 20%	временно	к основному окладу
	Организация защиты ИПП (индивидуальных итоговых проектов)	до 20%	постоянно	к основному окладу
<b>Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал</b>				
	Выполнение важных, срочных работ	до 100%	ежемесячно	к основному окладу
	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	до 100%	ежемесячно	к основному окладу
	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100%	ежемесячно	к основному окладу
	Дополнительный объем по ведению делопроизводства	до 100%	постоянно	к основному окладу