

МБОУ «Базковская средняя общеобразовательная школа»

Принято  
общим собранием трудового коллектива  
«30» августа 2012 г. №1



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке установления и выплат персонального**  
**повышающего коэффициента к должностному**  
**окладу**  
**(ставке заработной платы) работникам**  
**МБОУ «Базковская средняя общеобразовательная**  
**школа»**

2012г.

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с приложением №5 Постановления администрации Шолоховского района от 28.08.2012 №424 «О внесении изменений в постановление Администрации Шолоховского района от 31.05.2012 №259 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Шолоховского района» Положением «О системе оплаты труда муниципальных учреждений Шолоховского района»
- 1.2. Положение вводится в целях обеспечения материального стимулирования работников, для достижения лучших результатов труда, повышения степени ответственности и самостоятельности при выполнении поставленных задач, за безупречное и эффективное исполнение должностных обязанностей, заданий связанных с деятельностью учреждения.
- 1.3. Настоящее Положение определяет характер выплат, размеры и порядок их установления.

## **2. Размеры и условия выплат компенсационного характера**

- 2.1. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:
  - 2.1.1 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - 2.1.2 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - 2.1.3 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - 2.1.4 Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.
- 2.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки

заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

- 2.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.4. Оплата труда работников, 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.

### **3. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

- 3.1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам МБОУ «Базковская средняя общеобразовательная школа» с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.
  - 3.1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Руководителям бюджетных муниципальных учреждений Шолоховского района персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

- 3.1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:  
работникам – руководителем учреждения;  
руководителю учреждения – заведующим Отделом образования администрации Шолоховского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;
- 3.1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.
- 3.1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы).
- 3.1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
- 3.1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
- 3.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы:

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	Учреждения (филиалы), расположенные в сельских населенных пунктах	руководители, специалисты	0,25

- 3.3.1. Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы устанавливается:  
руководителям и специалистам образовательных учреждений;
- 3.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.
- 3.3.3. Применение повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы к должностному окладу не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.
- 3.3.4. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
- 3.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам (кроме занимающих штатные должности в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями), которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:  
ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;  
ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;  
почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.
- 3.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.
- 3.3.2. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.
- 3.3.3. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более

почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

- 3.3.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается трактористам и водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (тракториста).
- 3.3.5. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
- 3.4. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.
- 3.4.1. Премирование руководителя МБОУ «Базковская средняя общеобразовательная школа» производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным заведующим Отделом образования администрации Шолоховского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя МБОУ «Базковская средняя общеобразовательная школа» в соответствии с Положением о премировании.

- 3.4.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
- 3.4.3. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:
  - перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
  - участие в федеральных, региональных и муниципальных программах;
  - особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
  - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
  - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
  - участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
  - своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.
- 3.4.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.
- 3.4.5. Премирование руководителя МБОУ «Базковская средняя общеобразовательная школа» производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых заведующим Отделом образования администрации Шолоховского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.
- 3.5. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.
- 3.6. Учреждение вправе выплачивать работникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

- 3.7. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.
4. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения (филиала) принимает руководитель МБОУ «Базковская средняя общеобразовательная школа» на основании письменного заявления работника, руководителю МБОУ «Базковская средняя общеобразовательная школа» заведующим Отделом образования администрации Шолоховского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.