

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний.

1.4. Заработная плата работников образовательной организации состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- социальных выплат.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель образовательной организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. Формирование годового фонда оплаты труда производится с учетом достижения целевых показателей, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики.»

1.7. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.8. Оплата труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных и общеобразовательных организаций осуществляется в пределах доведенных объемов субвенции из бюджета Республики Крым местным бюджетам и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

1.9. Оплата труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций дополнительного образования осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Сакского района и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

1.10. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы и базового коэффициента на сумму коэффициентов специфики работы,

квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенную на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста образовательной организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы и базового коэффициента на сумму коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенную на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего образовательной организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам в размере 10% от базовой единицы за ученую степень доктора наук, 5% от базовой единицы - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 2.

Размер базового коэффициента

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер  базового  коэффициента |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр» | 1,80 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего- звена, неполное высшее образование (при наличии диплома) | 1,50 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,30 |
| Среднее общее образование | 1,10 |
| Основное общее образование | 1,00 |

2.7. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер  коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 |
| 1.Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,30 |
| 1.10. Заместителям руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,30 |
| 1.11. Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,30 |
| 1.12. Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)  2. Общеобразовательные организации | 0,30 |
| 2.1. Заведующему библиотекой, библиотечным работникам, педагогу-библиотекарю за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| 2.2.Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосред-ственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в: гимназии, лицее, санаторной школе, школе с углубленным изучением предметов | 0,20 |
| 2.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:  - проверка тетрадей (письменных работ) для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, черчения, иностран-ных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,25 |
|  |
| - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| - руководство методическими формированиями, объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 2.4. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,15 |
| 2.5. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):  - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья  - в классах (группах) компенсирующего обучения  - по программам индивидуального обучения на дому на основании медицинского заключения | 0,45  0,45  0,45 |
| 2.6. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 2.7. Работа педагогических работников за реализацию основных образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования в общеобразовательных организациях (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,15 |
| 2.8. Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,30 |
| 2.9. Заместителям руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,30 |
| 2.10. Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,30 |
| 2.11. Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,30 |

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за ученое звание;

- коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

2.8.2. Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается руководителям, служащим и специалистам образовательных организаций.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды, РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым указан в таблице 3.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым\*\* |
| Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе: |  |
| высшие звания | 0,50 |
| ордена, медали, знаки отличия | 0,40 |
| почетные звания: |  |
| «Народный...» | 0,40 |
| «Заслуженный...» | 0,30 |
| почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР | 0,05 |
| Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе |  |
| ордена, медали, знаки отличия | 0,30 |
| почетные звания : |  |
| «Народный...» | 0,25 |
| «Заслуженный...» | 0,20 |
| почетные грамоты, благодарности | 0,05 |
| Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, почетные спортивные звания, спортивные звания, почетные грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР,  Украины, Автономной Республики |  |
| Крым, Республики Крым в том числе: |  |
| медали | 0,25 |
| нагрудный знак «Почетный работник...» | 0,20 |
| Почетные спортивные звания: |  |
| «Заслуженный мастер спорта...» | 0,20 |
| «Заслуженный тренер...» | 0,20 |
| Спортивные звания: |  |
| «Мастер спорта международного класса...» | 0,15 |
| «Мастер спорта...» | 0,10 |
| «Гроссмейстер...» | 0,10 |
| иные нагрудные знаки | 0,05 |
| почетные грамоты, грамоты, благодарности | 0,05 |

\*\* Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым. Коэффициент за ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующих профилю учреждения или выполняемой работе.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государ-ственные награды (высшие звания, знаки особого отличия, ордена, медали, знаки отличия) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, спортивные звания, почетные грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.9. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда на основе объемных показателей.

По объемным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям организаций устанавливаются четыре группы по оплате труда. Отнесение организаций к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организации по показателям, указанным в таблице 4.

Показатели оценки сложности руководства организацией

Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество  баллов |
| 1. Количество обучающихся (воспитан-ников) в образовательных организациях (списочный состав на начало учебного года) | из расчета за каждого  обучающегося  (воспитанника) | 0,3 |
| 3. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: |  |  |
| в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
| в однопрофильных клубах (центрах, стан-циях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов,  туристов, техников, натуралистов; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах  и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,5 |
| 5.Количество работников в организации (с учетом лиц, работающих по совместитель-ству, но без учета лиц, находящихся в декретном отпуске) | за каждого работника | 1 |
| 6. Наличие групп продленного дня с полным режимом пребывания |  | 5 |
| 7. Наличие филиалов, УКП | за каждое указанное  структурное  подразделение: |  |
| до 100 чел. | 20 |
| от 100 до 200 чел. | 30 |
| свыше 200 чел. | 50 |
| 8. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП): |  |  |
| Показатели | Условия | Количество  баллов |
| спортивно-оздоровительных групп | за каждую группу | 5 |
| учебно-тренировочных групп | за каждого  обучающегося  дополнительно | 0,5 |
| групп спортивного совершенствования |  | 2,5 |
| групп высшего спортивного мастерства |  | 4,5 |
| 9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, интерактивных комплексов, внутренней локальной сети | за каждую единицу | 10 |
| 10.Наличие используемых в обеспечении образовательного процесса  автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, самоходной и другой техники на балансе организации; | за каждую единицу | 10 |
| 11.Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового  хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, благоустроенной территории | за каждый вид | 10 |
| 12.Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений, тира | за каждый вид | 20 |
| 13.Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад, музей, тренажерный зал и др.) | за каждый вид | 15 |
| 14.Наличие в организациях (классах, груп-пах общего назначения) обучающихся  (воспитанников) со специальными потреб-ностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных | за каждого  обучающегося,  воспитанника | 10 |
| Показатели | Условия | Количество  баллов |
| организаций (групп) компенсирующего вида |  |  |
| 15.Наличие у организации статуса (базовая, опорная, экспериментальная, инновационная площадка и т.п.)  -муниципального уровня  -республиканского уровня |  | 15  20 |
| 16.Отдаленность организации от городской черты более 20 км |  | 20 |
| 17.Организация подвоза учащихся (воспитанников) к месту обучения и домой  -до 20 человек  -свыше 20 человек |  | 10  20 |

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год отделом образования администрации Сакского района в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей.

Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям

Группы по оплате труда руководителей

Таблица 5

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип образовательной организации | Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям | | | |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования | 400 и выше | 250 - 399 | 150 -  249 | 1-  149 |

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 6.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 6

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях |
| Группа 1 | 0,30 |
| Г руппа 2 | 0,20 |
| Группа 3 | 0,10 |
| Группа 4 | 0,05 |

2.10. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Распределение должностей по уровням управления: уровень 1- руководитель организации, уровень 2 - заместители руководителя организации, главный бухгалтер , главный инженер и другие главные специалисты, уровень 3 - иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений)

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 7

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления в образовательных организациях |
| Уровень 1 (руководитель) | 1,00 |
| Уровень 2 (заместитель руководителя) | 0,80 |
| Уровень 3 (руководитель структурного подразделения) | 0,30 |

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 8).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации

Таблица 8

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Размеры окладов профессий рабочих, рублей | 6310 | 7062 | 7183 | 7315 | 7447 | 7590 | 7810 | 7843 |

3.2. Профессии рабочих образовательной организаций тарифицируются в

соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в таблице 9.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению

учебных занятий в организациях

Таблица 9

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Коэффициент почасовой оплаты труда | | |
| для  профессора,  доктора  наук | для  доцента,  кандидата  наук | для лиц, не  имеющих  ученой  степени |
| 1. | Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися | 0,12 | 0,10 | 0,05 |

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

Размеры коэффициентов за работу в особых условиях приведены в таблице 10.

Размеры коэффициентов за работу в особых условиях

Таблица 10

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Коэффициент за работу в особых условиях |
| 1.3а работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда | |
| - с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда | 0,12 |
| - с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда | 0,24 |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | |
| -за работу в ночное время | 0,35 |

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в иных условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в следующем порядке.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при совмещении им профессий (должностей) в размере до 50% должностного оклада по основной должности. Конкретный размер

доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику образова-тельной организации при расширении зон обслуживания в размере до 50% должностного оклада. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику образовательной организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере до 50% процентов должностного оклада. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам образовательной организации, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее часовой тарифной ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки (части должностного оклада) за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях

Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2 К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмот-ренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;

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

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по

согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательной организации. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;

- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности). Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 11.

Таблица 11

Размер надбавки за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за квалификационную категорию |
| Квалификационная категория (по педагогической деятельности):  высшая категория  первая категория | 0,35  0,20 |
| Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):  ведущий  старший  первая категория  вторая категория | 0,20  0,15  0,10  0,05 |

Молодым специалистам из числа педагогических работников установить надбавку в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет: надбавка за выслугу лет; надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы: при выслуге лет свыше 3 лет - 10%; при выслуге лет свыше 10 лет - 25%; при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно- педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;

при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;

при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы: премия по итогам работы за месяц; премия по итогам работы за квартал; премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязан-ностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных

бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики

Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации».

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установ-ленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на оздоровление работникам, включая админис-тративно-управленческий персонал устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации, но не может превышать 100% произведения базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования, представленный в таблице 1 настоящего Положения.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,

- при увольнении по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

- работнику, уволенному за виновные действия.

8. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации (филиала), его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя образовательной организации (филиала), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствии с настоящим Положением.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, структурных подразделений, заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.4. К стимулирующим выплатам, которые могут устанавливаться руководителю образовательной организации (филиала), его заместителям и главному бухгалтеру относятся премии по итогам работы месяц, квартал, год;

Премирование руководителя филиала, структурного подразделения образовательной организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется по приказу руководителя образовательной организации из фонда премирования образовательной организации.

Премирование руководителя образовательной организации осуществляется по приказу отдела образования администрации соответствии с настоящим Положением.

Оценка качества и результативности труда руководителя образовательной организации проводится ежемесячно на основании критериев, характеризующих деятельность руководителя, согласно таблицы 12.

Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности руководителя общеобразовательной организации для начисления премий

Таблица 12

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | | Способ оценивания по максимальному уровню\* |
| 11 | Эффективность реализации учреждением уставных целей и задач (качество и результативность учебно-воспитательного процесса) | | 35 |
| 11.1 | Сохранение контингента учащихся, | | Контингент сохранен - 4  Наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста - 2 балл за каждого |
|  | | отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего (полного) общего образования |
| 1.2 | | Наличие обучающихся, участвующих в олимпиадах, творческих конкурсах, научно-практических конференциях | Муниципального уровня - 1 Регионального уровня - 1 Всероссийского уровня - 1 |
| 1.3 | | Кадровое обеспечение – укомплектован-ность педагогическими кадрами | 100%-6 90% - 3 80% - 0 |
| 1.4 | | Профессиональное развитие - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: | Федерального уровня - 1 Регионального уровня - 1 Муниципального уровня - 1 |
| 1.5 | | Уровень квалификации:  Наличие не менее чем у 80% педагогических работников квалификационных категорий Наличие не менее чем у 20% педагогических работников высшей квалификационной категории | - 7 -5 |
| 1.6 | | Отсутствие детей проживающих на территории закрепления образовательного учреждения, не охваченных обучением | 5 |
| 2 | | Организация экспериментальной и инновационной деятельности (научная, методическая, организационная) | 8 |
| 2.1 | | Проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций: | муниципального уровня - 1 регионального уровня - 1 федерального уровня - 1 |
| 2.2 | | Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности: | муниципального уровня - 1 регионального уровня - 1 федерального уровня - 1 |
| 2.3 | | Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения | 2 |
| 3 | | Внедрение информационно­коммуникационных технологий в деятельность учреждения | 7 |
| 3.1 | | Наличие и функционирование в соответствии с утвержденными требованиями официального сайта образовательного учреждения | 5 |
| 3.2 | | Наличие электронного документооборота, интерактивного оборудования | 2 |
| 4 | | Уровень исполнительской дисциплины руководителя (качественное ведение документации, своевременность и полнота предоставления отчетности и информаций в вышестоящие инстанции) | 10 |
| 5 | | Соответствие деятельности образова-тельного учреждения требованиям законодательства в сфере образования | 15 |
| 5.1 | | Отсутствие предписаний надзорных органов | 5 |
| 5.2 | | Отсутствие объективных жалоб | 10 |
| 6 | | Результативность работы по взаимодействию с общественностью | 3 |
| 6.1 | | Наличие органа общественного управления образовательным учреждением, в котором представлены все участники образовательного процесса (учителя, учащиеся, родители) | 2 |
| 6.2 | | Наличие и активная деятельность органов самоуправления детей | 1 |
| 7 | | Развитие материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств | 3 |
| 8 | | Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса | 9 |
| 8.1 | | Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса | 5 |
| 8.2 | | Организация бесперебойного и качественного питания обучающихся | 2 |
| 8.3 | | Отсутствие учащихся, совершивших правонарушения | 2 |
| 9 | | Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности | 10 |
| 9.1 | | Соблюдение и экономия установленных лимитов потребления энергоресурсов в натуральных показателях | 5 |
| 9.2 | | Положительная динамика освоения бюджетных средств образовательного учреждения | 5 |
|  | | ИТОГО | 100 |

\*где 1 балл равен 1% фонда премирования руководителя.

Премия выплачивается из фонда премирования руководителя образовательной организации, утвержденного локальным нормативно-правовым актом образовательной организации.

Премия не выплачивается в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и наличии дисциплинарного взыскания.

8.5. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данной образовательной организации.

Средняя заработная плата работников в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисления заработной платы работников списочного состава (за исключением руководителя) за календарный год на среднесписочную численность работников образовательной организации за календарный год (за исключением руководителя) и на двенадцать.

Директор школы А. И. Ярцев