

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам и руководителям образовательных учреждений Нижегородского района

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам образования Нижегородского района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 20 августа 2019 года № 451 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658» (с изменениями), Уставом муниципального образования Нижегородский район Республики Крым, Постановлением администрации Нижегородского района Республики Крым от 12.09.2019г. №269 «О внесении изменений в постановление администрации Нижегородского района Республики Крым № 223 от 27.04.2015г.» (с изменениями), Постановлением администрации Нижегородского района Республики Крым от 09.02.2024г. №39 «О внесении изменений в постановление администрации Нижегородского района Республики Крым от 27.04.2015г. № 223 (оплата труда образовательных организаций)».

1.2. Положение распространяется на работников и руководителей образовательных учреждений Нижегородского района (далее - учреждения).

1.3. Положение определяет порядок, условия начисления и распределения дополнительных стимулирующих выплат работникам и руководителям образовательных учреждений района.

1.4. Источниками установления стимулирующих выплат являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения на оплату труда;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени, а так же с учетом положительных результатов труда.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников и руководителей образовательных учреждений Нижегородского района, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развития творческой активности и инициативы,

ответственности работников и руководителей за выполнение трудовых обязанностей, особых достижений в профессиональной деятельности.

II. Порядок и условия начисления дополнительных стимулирующих выплат

2.1. Дополнительные стимулирующие выплаты являются частью фонда оплаты труда и осуществляются на основании Положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утверждаемого:

2.1.1. руководителем соответствующего образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.1.2. начальником Управления образования, молодежи и спорта (далее-Управление), с учетом мнения райкома профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, для руководителей образовательных учреждений.

2.2. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижений результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью положения. Критерии и показатели, которые разрабатываются в образовательном учреждении, не должны противоречить данному Положению.

2.3. Критерии и показатели должны отражать степень результативности и качества работы по каждой категории работников с учетом специфики работы учреждения. При этом должна быть обеспечена дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории. Примерные направления показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений района для осуществления дополнительной стимулирующей выплаты, прилагаются.

2.4. Для определения размера дополнительных стимулирующих выплат создается комиссия по определению размера дополнительных стимулирующих выплат (далее – Комиссия), состоящая не менее, чем из пяти человек:

- о приказом по Управлению для руководителей;
- о приказом по образовательному учреждению для педагогических и других работников.

2.5. Председателем комиссии по начислению дополнительных стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений является начальник Управления; по начислению дополнительных стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений- избранное лицо из числа членов комиссии образовательного учреждения.

2.6. В состав комиссии, создаваемой:

2.6.1. приказом руководителя образовательного учреждения для определения размера дополнительной стимулирующей выплаты работникам образовательного учреждения входят: председатель профсоюзного комитета, члены администрации, завхоз; могут входить руководители методических объединений.

2.6.2. приказом начальника Управления для определения размера дополнительных стимулирующих выплат руководителей образовательных учреждений входят: председатель райкома профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (по согласованию), специалисты Управления, главный бухгалтер МКУ «Центр

по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений Нижнегорского района Республики Крым» (по согласованию), заместитель начальника МКУ «Центр по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений Нижнегорского района Республики Крым» (по согласованию), представитель информационно-методического отдела МКУ «Центр по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений Нижнегорского района Республики Крым» (по согласованию).

2.6.3. в образовательном учреждении, на первом заседании комиссии из числа членов комиссии образовательного учреждения избирается председатель комиссии. Руководитель образовательного учреждения может являться членом данной комиссии.

2.7. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ начальника Управления или руководителя образовательного учреждения, являющийся основанием для выплаты дополнительных стимулирующих выплат.

2.8. Совокупный размер стимулирующих выплат, выплачиваемых одному работнику или руководителю, максимальными размерами не ограничивается.

2.9. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, утвержденного в учреждении.

2.10. Установление стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных учреждений за высокие результаты и качество оказываемых услуг, проводится не реже двух раз в год:

- 1) по итогам первого полугодия текущего учебного года (с сентября по декабрь) - выплаты устанавливаются в январе;
- 2) по итогам второго полугодия текущего учебного года (с января по август) - выплаты устанавливаются в сентябре.

Установление стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений за высокие результаты и качество оказываемых услуг, проводится один раз в год по итогам проведенного муниципального мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений района (учитывать итоговые баллы).

2.11. Стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество оказываемых услуг не устанавливаются:

- 1). педагогическим работникам образовательных организаций, проработавшим в должности менее 0,5 года;
- 2). руководителям образовательных организаций, проработавшим в должности менее 1 года (по итоговым баллам проведенного муниципального мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений района);
- 3). руководителям образовательных организаций, получившим в рассматриваемый период дисциплинарное взыскание в форме выговора.

2.12. Основанием для установления стимулирующих выплат за высокие результаты и качество оказываемых услуг руководителям являются итоговые баллы проведенного муниципального мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений района.

2.13. Основанием для проведения процедуры установления стимулирующих выплат за высокие результаты и качество оказываемых услуг педагогическим работникам образовательных учреждений района является самоанализ педагогического работника образовательного учреждения, оформленный по установленной форме и представленный администрации образовательного учреждения до момента заседания комиссии.

2.14. В самоанализе должна быть отражена информация о выполнении критериев и показателей эффективности деятельности работника по установленной форме, которая является основанием для установления стимулирующих выплат.

2.15. Для других работников образовательных учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании самоанализа их работы по критериям, утвержденным в положении о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с законодательством Республики Крым и перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях Нижнегорского района 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.

При разработке и утверждении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующее:

- размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки количества, качества и результатов его труда, подтвержденных соответствующими документами;
- размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;
- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;
- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;
- принятие решений об установлении выплат и их размеры должны осуществляться с учетом мнения представительного органа работников;
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда, определенного с неукоснительным соблюдением требований пункта 2.3 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Нижнегорского района Республики Крым, утвержденного постановлением администрации Нижнегорского района Республики Крым от 09.02.2024 года №39, с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях Республики Крым, осуществляющих образовательную

деятельность, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, правовым актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, а руководителям устанавливается правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющим полномочия и функции учредителя, на срок не более одного года.

- 1) Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений организации с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации, осуществляющей образовательную деятельность;

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

- 2) Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Нижнегорского района Республики Крым, утвержденного постановлением администрации Нижнегорского района Республики Крым от 09.02.2024 года №39, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

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

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- сложность выполняемой работы.

- 3) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ

устанавливаются руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения представительного органа 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 (должностному окладу).

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

3.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

1) Размеры премии за образцовое выполнение государственного(муниципального) задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Нижнегорского района Республики Крым, утвержденного постановлением администрации Нижнегорского района Республики Крым от 09.02.2024 года №39 , на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

2) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников ;
- за наличие квалификационной категории руководителям, заместителям руководителя по совмещению, совместительству по педагогической деятельности пропорционально отработанному времени;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

а) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), руководителям, заместителям руководителя по педагогической деятельности по совмещению, совместительству в процентах от оклада (должностного оклада):

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15%
первая категория	10%
Педагог-методист	30 %
Педагог-наставник	30%

б) Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных,

правительственных наград, почетных званий:

В размере 20 % должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали) и знаки отличия Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе.

- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса -при условии соответствия профилю деятельности организации.

В размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...», производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю деятельности организации;

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с Положением.

Основанием для назначения является:

для руководителей – приказ Управления образования, молодежи и спорта администрации Нижнегорского района Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия Учредителя; для его заместителей, прочих работников - приказ (распоряжение) руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

Надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий устанавливается по основному месту работы.

3.2.3. 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1) Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15 %.

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 т.д.). 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.

2) Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности :

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Медицинским сестрам (в том числе состоящим в трудовых отношениях с ГБУЗ РК «Нижегородская районная больница» в период с 2016г. по 2018г.), выплату за непрерывный стаж работы производить с учетом общего непрерывного стажа работы в образовательном учреждении (при условии, если в период работы с 2016г. по 2018г. в этой должности работник обслуживал образовательное учреждение).

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.

3.2.4. Премияльные 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.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей 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.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) 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.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учётом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в организациях, осуществляющих образовательную деятельность).

3.2.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются Управлением образования, молодёжи и спорта администрации Нижнегорского района Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.

3.2.5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательной организации в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности самого руководителя по итогам проведенного муниципального мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений района.

3.3. Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, порядок и условия их выплаты устанавливаются Управлением, к ведению которого отнесена образовательная организация.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера работникам образовательных учреждений района, на которых приказом Управления возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации по итогам проведенного муниципального мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений района (если данный работник исполнял обязанности длительное время, согласно Порядку проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей

дошкольных и общеобразовательных учреждений, учреждения дополнительного образования Нижнегорского района Республики Крым).

3.4.1. В зависимости от условий труда заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.4.2. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены данным разделом настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» относятся:

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

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:

- выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;

- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым и нормативными правовыми актами Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

4.3. Оплата труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

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

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимает

меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.4. 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 (в том числе за специфику работы), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры надбавок за специфику работы применяются согласно действующему положению об оплате труда.

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на основании приказа руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность.

Перечень и размеры отдельных выплат компенсационного характера устанавливаются законодательством Российской Федерации и Республики Крым, а также действующим Положением об оплате труда.

4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

V. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат

5.1. Начальник Управления и руководители образовательных учреждений в обязательном порядке обеспечивают информирование работников и руководителей образовательных учреждений о критериях и показателях, характеризующих результаты и качество работы каждого работника и руководителя, механизмах оценки их достижений, которые отражены в утвержденном положении о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат и Порядке проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей дошкольных и общеобразовательных учреждений, учреждения дополнительного образования Нижнегорского района Республики Крым.

5.2. Начальник Управления и руководители образовательных учреждений обеспечивают своевременность и доступность информации о достигнутых результатах качества работы и размерах дополнительных стимулирующих выплат, об условиях их выплаты работникам и руководителям. Данная информация, с учетом мнения профсоюзной организации, является основанием для издания приказа руководителя о распределении дополнительных стимулирующих выплат и начальника Управления об утверждении результатов заседания комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера работникам образования района.

VI. Основания отмены или уменьшения размера дополнительной стимулирующей выплаты

6.1. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам года...) отменяется при следующих обстоятельствах:

6.1.1. Наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора (до снятия выговора);

6.1.2. Нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка (в месяц, когда допущено нарушение);

6.1.3. Отсутствие финансирования.

6.1.3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья (в месяц, когда допущено нарушение) по личной вине работника;

6.1.4. Нарушение норм и правил поведения-нарушения педагогической и служебной этики (в месяц, когда допущено нарушение).

6.2. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам года) уменьшаются на 50% при следующих обстоятельствах:

6.2.1. Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания;

6.2.2. Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса, с подтвержденной виной работника результатами служебной проверки.

Примерные направления для разработки показателей
эффективности деятельности педагогических работников
образовательных учреждений

N п/ п	Направления	Дошколь ное образован ие	Общее образован ие	Дополнительн ое образование
	1. Для педагогических работников			
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X	
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X	X

5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		X	X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)		X	X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X	X	X
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X	X
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X	X	X
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X	X	X