ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Документ отправлен на официальный сайт: dbsh.crimeaschool.ru
Уполномоченное лицо – руководитель образовательного учреждения
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДОЛИННЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ПЕРЕПАДИНА АЛЕКСАНДРА ИВАНОВИЧА" БАХЧИСАРАЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
Действителен с: с 01.11.2022, 12:48
Действителен до: до 25.01.2024, 12:48
Ключ подписи: 00A7C51C12A3366C537462E41F2B797F7E

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДОЛИННЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ИМЕНИ ПЕРЕПАДИНА АЛЕКСАНДРА ИВАНОВИЧА»
БАХЧИСАРАЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического совета
(протокол № 17 от 11.11.2022 г.)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
_____ Прокудина А.О.

Приказ № 500а от 28.11.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Долинненская средняя общеобразовательная школа имени Перепадина Александра Ивановича» Бахчисарайского района Республики Крым

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Долинненская СОШ им.Перепадина А.И.» (далее – Учреждение) разработано в целях обеспечения социальных гарантий соответствии с Бюджетным и Трудовым кодексами Российской Федерации, Федеральным Законом Республики Крым от 28.11.2014 № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Уставом МБОУ «Долинненская СОШ им.Перепадина А.И.» Законом Республики Крым от 28.11.2014 № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением администрации Бахчисарайского района Республики Крым от 14.04.2015 № 159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Бахчисарайского района», Постановления Администрации Бахчисарайского района Республики Крым №539 от 19.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского района от 14.04.2015г №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Бахчисарайского района, и структурных подразделений отдела образования администрации Бахчисарайского района Республики Крым»;

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Учреждением, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

- молодой специалист – педагогический работник образовательного учреждения в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленными положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 8 к Постановлению Администрации Бахчисарайского района Республики Крым №539 от 19.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского района от 14.04.2015г №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Бахчисарайского района, и структурных подразделений отдела образования администрации Бахчисарайского района Республики Крым»;
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) -фиксированные размеры оплаты труда работников учреждений за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;
- социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- Постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями);
Постановление администрации Бахчисарайского района Республики Крым от19.09.2019 г. № 539 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений образования Республики Крым»;
- настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников Учреждения устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда муниципальных образовательных учреждений.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника Учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника муниципального образовательного учреждения должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал Учреждения подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и
оборудования.
Административно-управленческий персонал - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.
1.8. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного Учреждения, их должностные оклады и штатную численность.
Штатное расписание Учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.
1.9. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.
1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
1.11. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы, установленной на территории Республики Крым, руководитель Учреждения 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 из средств бюджета Бахчисарайского района Республики Крым и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.
1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, и других работников, занятых в Учреждении, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.
1.13. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из средств бюджета Бахчисарайского района Республики Крым, из республиканского, федерального бюджетов и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.
1.14. Оплата труда работников в Учреждении устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.

1.15. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
1.16. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.
1.17. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.
1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения 1,2,4,5, к Постановлению Администрации Бахчисарайского района Республики Крым №539 от 19.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского района от 14.04.2015г №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Бахчисарайского района, и структурных подразделений отдела образования администрации Бахчисарайского района Республики Крым», утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников Учреждения подлежит индексации в порядке и в сроки, определяемые администрацией Бахчисарайского района Республики Крым.

2. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных учреждений
2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным образовательным учреждениям из средств бюджета муниципального образования Республики Крым и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.
2.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (тарифную ставку), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

3. Формирование заработной платы руководителей, их заместителей Учреждений

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.
3.2. Оклад (должностные оклады) руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к Постановлению Администрации Бахчисарайского района Республики Крым №539 от 19.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского района от 14.04.2015г №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Бахчисарайского района, и структурных подразделений отдела образования администрации Бахчисарайского района Республики Крым».
3.3. Оклады (должностные оклады) руководителя Учреждения, его заместителей повышаются:
3.3.1. на 20 процентов:
- при наличии государственных и правительственных наград (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;
- при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный …», «Заслуженный ….»;
- спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности.
3.3.2. на 10 процентов:
- при наличии нагрудного знака, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам – присоответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётны работник», профилю педагогической деятельности;
- при наличии ведомственной награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности.
Основанием для повышения является:
- для руководителя – приказ Управление образования Администрации Бахчисарайского района Республики Крым;
- для его заместителей - приказ руководителя Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 для повышения оклада (должностного оклада), повышение производится по

одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.
Повышение оклада (должностного оклада) производится по основному месту работы (должности) по факту нагрузки.
Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.
3.3.3. По решению Управления образования Администрации Бахчисарайского района Республики Крым руководителю Учреждения может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается приказом Управления образования Администрации Бахчисарайского района.
Размер масштаба управления исчисляется от оклада (должностного оклада) без учета повышения по всем основаниям.
3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Управления образования Администрации Бахчисарайского района Республики Крым.
Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы муниципального образовательного учреждения и результативности деятельности самого руководителя.
Целевые показатели эффективности работы Учреждения, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю муниципального образовательного учреждения, порядок и условия их выплаты устанавливаются приказом Управления образования Администрации Бахчисарайского района Республики Крым.
Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Управления образования Администрации Бахчисарайского района Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя муниципального образовательного учреждения или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующего муниципального образовательного учреждения.
3.5. Заместителям руководителя Учреждения размеры должностных окладов устанавливаются на 10-15 процентов ниже размера должностного оклада соответствующего руководителя без учета повышения по всем основаниям.
В зависимости от условий труда заместителям руководителя Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.
С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.
3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год

и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), не должна превышать шестикратного размера среднемесячной заработной платы работников данного муниципального учреждения.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников Учреждения, кроме руководителей, их заместителей

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности специалистов устанавливаются в соответствии с приложением 2, приложением 4, приложением 9, приложением 10, приложением 11 к Постановлению Администрации Бахчисарайского района Республики Крым №539 от 19.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского района от 14.04.2015г №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Бахчисарайского района, и структурных подразделений отдела образования администрации Бахчисарайского района Республики Крым».

4.2. Отсутствующие в приложении 2, приложении 4, приложении 9, приложении 10, приложении 11 к Постановлению Администрации Бахчисарайского района Республики Крым №539 от 19.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского района от 14.04.2015г №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Бахчисарайского района, и структурных подразделений отдела образования администрации Бахчисарайского района Республики Крым» должности специалистов и их оклады (должностные оклады) в одном из типов учреждений устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и их должностными окладами, имеющимися в других типах учреждений.

4.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных учреждений устанавливаются на 5–15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

4.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

4.5. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения повышаются:

4.5.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный …», «Заслуженный ...»;
- спортивные звания международного класса - при условии соответствия

почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности.

4.5.2. на 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности;
- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ руководителя Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.5 для повышения оклада (должностного оклада), повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение оклада (должностного оклада) производится по основному месту работы (должности) по факту нагрузки.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.6. Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения за специфику работы повышаются на основании приказа руководителя Учреждения. Размер повышения окладов (должностных окладов) за специфику работы указан в приложении 3 к Постановлению Администрации Бахчисарайского района Республики Крым №539 от 19.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского района от 14.04.2015г №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Бахчисарайского района, и структурных подразделений отдела образования администрации Бахчисарайского района Республики Крым».

4.7. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700 рублей.

Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

Статус молодого специалиста определяется в соответствии с приложением 8 к Постановлению Администрации Бахчисарайского района Республики Крым №539 от 19.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского района от 14.04.2015г №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций

Бахчисарайского района, и структурных подразделений отдела образования администрации Бахчисарайского района Республики Крым».

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при выполнении работ различной квалификации;
б) при совмещении профессий (должностей);
в) расширении зон обслуживания;
г) увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
д) сверхурочной работе;
е) работе в ночное время;
ж) работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

5.2. 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 и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам спецоценки условий труда (СОУТ).

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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации 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 Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. 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), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями 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. 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 муниципальных образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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.

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 Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников.

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 с учетом мнения профсоюзной организации работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

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 образовательного учреждения;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;

- 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.

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 с учетом мнения профсоюзной организации 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, заместителей руководителей и т.д. структурных подразделений Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваетсяработникам 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:
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей, заместителей руководителей и т.д. структурных подразделений Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от должностного оклада (без учета повышений):
- специалистам;
- руководителю Учреждения (по педагогической деятельности) и его заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 6 к Постановлению Администрации Бахчисарайского района Республики Крым №539 от 19.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского

района от 14.04.2015г №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Бахчисарайского района, и структурных подразделений отдела образования администрации Бахчисарайского района Республики Крым».
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 работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности без учета повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы):
- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

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 учреждений, 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 т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, 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 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 муниципальное образовательное учреждение в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжкаработника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании

надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, 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 образовательного учреждения, 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 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.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения 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 выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом 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 муниципальных учреждениях).

7 Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств из средств бюджета муниципального образования Бахчисарайского района Республики Крым и за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководитель Учреждения ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников Учреждения в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем Учреждения и оформляется его приказом.

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

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

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

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8 Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не более двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

8.2. Руководитель Учреждения 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 минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда. Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в приложении 7 к Постановлению Администрации Бахчисарайского района Республики Крым №539 от 19.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского района от 14.04.2015г №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций Бахчисарайского района, и структурных подразделений отдела образования администрации Бахчисарайского района Республики Крым».