

Утверждаю  
Директор ГБПОУ РК «Сакский  
технологический техникум»  
А.Ю.Волкова  
« 01 » 01 2015г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГБПОУ РК «Сакский технологический техникум»

### 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с: приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. №276 г.Москва «Об утверждении Порядка Проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», Приложением к приказу МОНМ РК №61 «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым» от 03.02.2015г.

Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников профессиональной образовательной организации ГБПОУ РК «Сакский технологический техникум» (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается в целях:

- повышения мотивации педагогических и руководящих работников в повышении качества и улучшении результатов труда;
- учета особенностей условий труда работников по критериям ответственности и напряженности;
- установления уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- создания условий для привлечения высококвалифицированных кадров.

1.3. Заработная плата работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением и состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат.

1.4. Заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Крым.

1.5. Установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе тарифной сетки по оплате труда работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и отработки месячной нормы рабочего времени.

В условиях переходного периода основная заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемая с учетом законодательства Российской Федерации, не может быть ниже основной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой с учетом законодательства Украины, на период не менее двух месяцев со дня предупреждения работника о таком изменении условий труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

В целях урегулирования учебного процесса, а так же фонда оплаты труда в пределах выделенных ассигнований, педагогическая нагрузка совместителей распределяется на учебный год.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Размеры должностных окладов медицинских и культработников работающих в учреждении образования, осуществляются на основании Приложения к постановлению Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 и Приложения 1 к постановлению Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 529, соответственно.

1.8. С целью урегулирования фонда оплаты труда в пределах ассигнований и учета рабочего времени в пределах норм установленных для работников за определенный период, заработная плата сотрудников

работающих согласно графиков работы, оплачивается ежемесячно в пределах ставки с обязательным перерасчетом и оплатой разницы в отработанном времени один раз в той месяца.

1.9. Штатное расписание организации утверждается руководителем, включает в себя должности всех работников организации, формируется и утверждается в пределах фонда оплаты труда работников организации.

Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству.

1.10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема работ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора из субсидии на выполнения государственного задания, и (или) за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. С целью урегулирования фонда оплаты труда в пределах ассигнований и учета рабочего времени, расчет оплаты труда из средств поступающих от приносящей доход деятельности будет осуществляться пропорционально отработанному времени (согласно табеля учета рабочего времени) для нижеизложенных педагогических должностей:

- преподаватели (профессиональное обучение по профессии «Водитель транспортных средств категории «В», «С»),

- мастера практического вождения (профессиональное обучение по профессии «Водитель транспортных средств категории «В», «С»),

- мастера производственного обучения (профессиональное обучение по профессии «Повар»).

## 2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу:

$$D_{\text{окл}_p} = B_{\text{ед}} * B_k * (1 + K_{\text{спец}} + K_{\text{квал}} + K_{\text{м}_\text{упр}} + K_{\text{ур}_\text{упр}}) + N_{\text{уч}_\text{ст}} + N_{\text{кн}}$$

где:

$B_{\text{ед}}$  – базовая единица;

$B_k$  – базовый коэффициент;

Кспец – коэффициент специфики работы;  
 Кквал – коэффициент квалификации;  
 Км\_упр – коэффициент масштаба управления;  
 Кур\_упр – коэффициент уровня управления;  
 Нуч\_ст – надбавка за ученую степень;  
 Нкн – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу:

$$Д_{\text{окл\_сп}} = Б_{\text{ед}} * Бк * (1 + Кспец + Кквал) + Нуч_{\text{ст}} + Нкн,$$

где:

Б\_ед – базовая единица;  
 Бк – базовый коэффициент;  
 Кспец – коэффициент специфики работы;  
 Кквал – коэффициент квалификации;  
 Нуч\_ст – надбавка за ученую степень;  
 Нкн – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

$$Д_{\text{окл\_сл}} = Б_{\text{ед}} * Бк * (1 + Кспец),$$

где:

Б\_ед – базовая единица;  
 Бк – базовый коэффициент;  
 Кспец – коэффициент специфики работы.

2.4. Педагогическим работникам организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.



Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки.

2.5. Базовая единица, используемая при расчете окладов работников организации, составляет 6200,00 рублей.

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

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

№	Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2	3
1	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
2	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
3	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
4	Среднее общее образование	1,10
5	Основное общее образование	1,00

2.7. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом	0,05

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
	(коэффициент применяется на ставку работы).	
2	<p>Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки);</li> <li>- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);</li> <li>- руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы).</li> </ul>	0,05
3	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
4	Преподавание национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников организации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

2.8.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителю организации.

2.9. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается на срок 5 лет. По окончании срока действия квалификационной категории и не предоставлении Выписки из протокола заседания Республиканской аттестационной комиссии, установленный коэффициент снимается с оплаты до подтверждения с последующим перерасчетом.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

№	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2	3
1	Квалификационная категория:	
1.1.	высшая категория	0,25
1.2.	первая категория	0,15
1.3.	вторая категория*	0,10

\* на трехмесячный срок после официального опубликования Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым, утвержденного Постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г., до подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276).

2.10. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за

ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливаются руководителю и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 4.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР

Таблица 4

№	Основания для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2	3
1	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
	ордена, медали, знаки	0,40
	почетные, спортивные звания:	
	«Народный...»	0,40
	«Заслуженный...»	0,30
	«Мастер спорта...»	0,10
	«Мастер спорта международного класса... »	0,25
	«Гроссмейстер...»	0,10
	«Лауреат премии Президента РФ»	0,25
2	почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, Украины, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
	в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
3	Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
	медаль К.Д. Ушинского	0,20
	нагрудный знак «Почетный работник...»,	0,05
	почетное звание «Почетный работник... »	0,05
	иные нагрудные знаки	0,05



При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. Размер коэффициента масштаба управления организации устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

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

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 5.

#### Размер коэффициента уровня управления

Таблица 5

№	Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2	3
1	Уровень 1 (руководитель)	1,00
2	Уровень 2 (заместитель руководителя)	0,80
3	Уровень 3 (руководитель структурного подразделения)	0,30

2.13. В соответствии с пунктом 4.6 Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96), за время работы в период летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В целях объективного расчета размера оплаты труда за работу в период нахождения обучающихся на каникулах, заработная плата рассчитывается на основе среднемесячной заработной платы, учитывающей педагогическую нагрузку (в том числе и ее изменения) за период учебного года. Среднемесячная заработная плата определяется путем деления основной заработной платы за 10 календарных месяцев предшествующих наступлению каникул на количество отработанных месяцев falling на расчетный период, при этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно.

### 3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации представлена в таблице 6.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Таблица 6

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6200	6310	6420	6530	6650	6770	6900	7130

3.2. Профессии рабочих организации 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 организации 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:

$$\text{Ставка} = \text{Д\_окл} / \text{Кол\_раб\_ч},$$

где:

Ставка – размер оплаты труда за один час педагогической работы;

Д\_окл – должностной оклад педагогического работника за установленную норму часов в неделю;

Кол\_раб\_ч – среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с учащимися, 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:

$$\text{Ставка} = \text{Б\_ед} * \text{К\_час},$$

где:

Ставка – размер оплаты труда за один час работы;

Б\_ед – размер базовой единицы;

К\_час – коэффициент почасовой оплаты.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, указаны в таблице 7.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий

Таблица 7

№	Наименование показателя	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с учащимися	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 учащимися.

## 5. Аттестация персонала

5.1. Аттестация персонала — кадровое мероприятие, призванное оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности.

Аттестация персонала служит юридической основой для переводов, продвижений по службе, награждений, определения размеров заработной платы, а также понижений в должности и увольнения. Аттестация направлена на улучшение качественного состава персонала, определение степени загрузки работников и использования его по специальности, совершенствование стиля и методов управления персоналом. Она имеет целью изыскание резервов роста, повышения производительности труда и заинтересованности работника в результатах своего труда и всей организации, наиболее оптимальное использование экономических стимулов и социальных гарантий, а также создание условий для более динамичного и всестороннего развития личности.

5.2. Аттестации не подлежат следующие категории работников:

- 1) руководящие работники предприятий и организаций, назначение и освобождение от должности которых производится вышестоящими органами;
- 2) лица, проработавшие в занимаемой должности менее одного года;
- 3) молодые специалисты в период срока обязательной работы по назначению после окончания учебных заведений;
- 4) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до одного года.

5.3. Для получения эффективного результата проведения аттестации используются следующие формы: устная форма в виде индивидуального собеседования; устная форма в виде коллегиального собеседования; письменная форма в виде тестов, заполняемых работником.

Кроме обратной связи с аттестуемым, в ходе беседы проводятся уточнение данных и сбор дополнительной кадровой информации.

5.4. На этапе принятия решений особое внимание обращается на соблюдение аттестуемыми трудовой дисциплины, проявление самостоятельности при решении поставленных задач, стремление к самосовершенствованию, профессиональной пригодности сотрудника.

Аттестационная комиссия дает рекомендации для продвижения аттестуемого на вышестоящую должность, поощрения за достигнутые успехи, об увеличении заработной платы, переводе на другую работу, об освобождении от занимаемой должности и др. Выводы и рекомендации аттестационной комиссии используются в дальнейшем для формирования кадровой политики администрации организации и службы управления персоналом.



Для социальной защиты аттестуемых от субъективности выводов аттестационной комиссии учитывается вес оценок и заключений, которые выставляются работнику.

Руководитель организации с учетом рекомендаций аттестационных комиссий в установленном порядке поощряет работников. В срок не более двух месяцев со дня аттестации он может принять решение о переводе сотрудника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, на другую работу с его согласия. При невозможности этого руководитель организации может в тот же срок в установленном порядке расторгнуть с работником договор в соответствии с законодательством Российской Федерации.

По истечении указанного срока перевод работника на другую работу или расторжение с ним трудового договора по результатам данной аттестации не допускается.

Трудовые споры по вопросам увольнения и восстановления в должности сотрудника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством о трудовых спорах.

5.5. Аттестация проводится в несколько этапов: подготовка, сама аттестация и подведение итогов.

5.6. В состав аттестационной комиссии входят: председатель, заместитель председателя, секретарь, члены комиссии. Председателем комиссии - руководитель организации или его заместитель; членами комиссии - руководители различных структурных подразделений. Рекомендуемое количество членов комиссии - от трех человек, максимальным пределом количество членов комиссии не ограничено.

## **5. Компенсационные выплаты**

5.1. В организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенно трудовым договором, при

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

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

5.2. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

*Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.*

Руководитель организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

5.3. *Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.*

5.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера части оклада за каждый час работы.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере - не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

*. 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.*

5.7. 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.

5.8. Размеры компенсационных выплат приведены в таблице 8.

#### Размеры компенсационных выплат

Таблица 8

№	Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1	2	3
1	За 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
	за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ

## 6. Стимулирующие выплаты

6.1. В организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат, направленных на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- иные поощрительные выплаты.

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации (Приложение). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным нормативным актом организации.

6.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также экономии по фонду оплаты труда. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

6.5. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя



учреждения квалифицированным работникам в процентном или абсолютном размере.

6.6. Работникам может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за профессиональное мастерство. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается в процентном или абсолютном размере, на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.7. Ежемесячная выплата за выслугу устанавливается ежегодно с учетом педагогического стажа в размере от базовой единицы 5200,00 руб. умноженную на ставку работы (не более 1 ставки) пропорционально отработанному времени основным педагогическим работникам, в том числе директору и его заместителям.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет приведены в таблице 9.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет

Таблица 9

№	Выслуга лет	Размер выплат, %
1	Свыше 3 лет	10
2	Свыше 10 лет	25
3	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.

6.8. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом организации.

6.9. В учреждении могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

## 7. Социальные выплаты

7.1. В организации устанавливается материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2. Работникам организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

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

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

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации.

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

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

- вновь принятому на работу,
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на профилактику заболеваний 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 организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

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

8.4. Заработная плата руководителя организации не должна превышать шестикратного размера средней заработной платы работников организации.