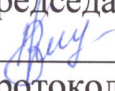


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«СИМФЕРОПОЛЬСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА – ИНТЕРНАТ №2»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

г. Симферополь

Принято собранием
трудового коллектива
Председатель собрания
 / Власенко С.В./
Протокол от 01.03.2023 г. №2


УТВЕРЖДЕНО
Директор школы - интерната
 / Акриш А.В./
Приказ от 01.03.2023 г. №17

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым «Симферопольская специальная школа – интернат №2»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение представляет собой локальный акт, регулирующий порядок и размеры оплаты труда работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, размеры выплат социального и компенсационного характера и размеры стимулирующих выплат. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, полученных от Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, в дальнейшем Учредителя.

2. Положение принято в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 84 Конституции Республики Крым, статьей 20 Закона Республики Крым от 19 июля 2022 года №307-ЗРК/2022 «Об исполнительных органах Республики Крым», Законом Республики Крым от 15 декабря 2022 года №355-ЗРК/2022 «О бюджете Республики Крым на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов», Постановлением Совета министров Республики Крым от 08 сентября 2017 года №451 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Республики Крым» Постановлением Совета министров Республики Крым №658 от 30 декабря 2014 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», с изменениями и дополнениями, внесенными на основании документов:

- постановлением Совета министров Республики Крым от 30 марта 2015 года №142;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 31 мая 2016 года №234;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 01 июня 2017 года №301;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 20 августа 2019

года №451;

- постановлением Совета министров Республики Крым от 07 декабря 2022 года №1110;

- постановлением Совета министров Республики Крым от 21 февраля 2023 года №143.

Действие настоящего положения распространяется на правоотношения, возникшие с 01-ого января 2015 года, с изменениями, внесенными с 01 апреля 2015 года, с 01 января 2016 года, с 01 июня 2016 года, с 01 июня 2017 года, с 01 сентября 2019 года, с 01 октября 2022 года, с 01 января 2023 года.

3. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым «Симферопольская специальная школа – интернат №2» (далее – Положение), продлевает действие отраслевой системы оплаты труда для специалистов учреждения Республики Крым, осуществляющего образовательную деятельность (далее – Учреждение), реализующего адаптированные общеобразовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования для детей с ограниченными возможностями здоровья, дополнительного образования, руководителя и его заместителей, руководителей структурных подразделений, служащих и рабочих Учреждения.

4. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников Учреждения.

5. Система оплаты труда работников Учреждения регламентируется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

6. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации, стажа работы по

- профессии, непрерывного стажа работы в отрасли образования, условий труда;

- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

- осуществление социальных выплат.

7. В настоящем Положении используются следующие термины:

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

молодой специалист – педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 9 к Положению о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных организаций Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым в редакции от 07 декабря 2022 года №1110;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размеры оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе отличающимися особой напряженностью и интенсивностью, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

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

социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам Учреждения материальной помощи к отпуску на оздоровление.

8. Система оплаты труда работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, включает в себя размеры тарифных ставок и окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

9. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

10. Система оплаты труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года №131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»; перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №530;

- настоящего Положения.

11. Размер оплаты труда работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), тарифной ставки по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

12. Условия оплаты труда учреждения, включая размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, являются обязательными для включения в трудовой договор.

13. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее – ОКПДТР), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее – ЕКС), Единый тарифно-квалификационный справочник (далее – ЕТКС и пр.)

14. Персонал Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность – 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 Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность – работники Учреждения,

занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

15. Штатное расписание Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, утверждается директором учреждения после согласования его проекта с Органом управления в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих Учреждения с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

16. Руководитель Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, несет персональную ответственность за обеспечение соблюдения требований настоящего Положения, своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, а также исполнительных органов Республики Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников Учреждения.

17. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

18. Месячная заработная плата работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года №38-П, от 28 июня 2018 года №26-П, от 11 апреля 2019 года №17-П и от 16 декабря 2019 года №40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Республики Крым, осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, если таковая имеется.

19. Оплата труда медицинских работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, и других работников, занятых в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

20. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, а также за счет приносящей доход деятельности, если такая имеется. При этом система оплаты труда работников структурных подразделений Учреждения, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

21. Оплата труда работников в Учреждении устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.

22. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной 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 отдельно по каждой из должностей.

23. С учетом условий труда работника Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

24. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

25. Наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащихся в профессиональных стандартах.

26. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

27. Фонд оплаты труда Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

28. Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), тарифные ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера и выплаты социального характера.

29. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не может превышать 40% фонда оплаты труда.

30. Формирование годового фонда оплаты труда Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

ФОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

31. Заработная плата директора, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением, другими локальными актами Учреждения.

В соответствии с Приложением №1:

Наименование должности	Размер должностного оклада
Директор общеобразовательной организации	38910,00 руб.

32. В зависимости от условий труда директору Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются компенсационные выплаты. Основанием для выплаты директору компенсационной выплаты является приказ исполнительного органа Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

33. Размеры выплат стимулирующего характера директору Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливаются в порядке, утвержденном исполнительным органом Республики Крым, к ведению которого отнесено Учреждение.

Стимулирующие выплаты устанавливаются директору Учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Учреждением и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя устанавливаются исполнительным органом Республики Крым, к ведению которого относится Учреждение.

Размеры выплат стимулирующего характера работнику, который приказом исполнительного органа Республики Крым, к ведению которого отнесено Учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, назначен исполняющим обязанности директора (по вакантной должности)

устанавливаются приказом исполнительного органа Республики Крым в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующего Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

34. По решению учредителя Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, директору Учреждения может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

35. Заместителям директора Учреждения приказом по школе-интернату размеры окладов (должностных окладов) устанавливается на 10-15 процентов, а главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) директора.

Заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются на определенный период времени компенсационные выплаты, порядок, размеры и условия их выплаты оговариваются в приказе директора учреждения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок, размер и условия выплат которых определяются приказом по Учреждению.

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый на календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется исполнительным органом Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя для Учреждения, в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

ФОРМИРОВАНИЕ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (КРОМЕ ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА).

37. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, установлены в следующих размерах (на основании приложений №№3, 5, 6, 11, 12 к типовому положению):

Помощник воспитателя	-15453,00 руб.
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	-15195,00 руб.
Педагог дополнительного образования	-15216,00 руб.
Педагог-организатор	-15216,00 руб.
Социальный педагог	-15216,00 руб.
Воспитатель	-15226,00 руб.
Методист	-15226,00 руб.

Педагог-психолог	-15226,00 руб.
Педагог-библиотекарь	-15236,00 руб.
Тьютор	-15236,00 руб.
Учитель	-15236,00 руб.
Учитель-дефектолог	-15236,00 руб.
Врач-педиатр	-21707,00 руб;
Сестра медицинская	-13368,00 руб;
Специалист по охране труда	-16984,00 руб;
Техник по техническим средствам обучения	- 15509,00 руб;
Секретарь руководителя	- 16324,00 руб;
Бухгалтер	- 18716,00 руб;
Экономист	-18716,00 руб;
Специалист по закупкам	- 17716,00 руб;
Специалист по кадрам	- 16984,00 руб;
Заведующий хозяйством	- 16285,00 руб;
Юристконсульт	- 16984,00 руб;
Кастелянша	- 10040,00 руб;
Кладовщик	- 10040,00 руб;
Машинист по стирке и ремонту белья	- 9874,00 руб;
Специалист по обслуживанию комп. техники	-15509,00 руб;
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	- 10219,00 руб;
Уборщик служебных помещений	- 9874,00 руб;
Сторож	- 10040,00 руб;
Водитель автомобиля	-10954,00 руб;
Дворник	- 9874,00 руб;
Вахтер	- 10040, 00 руб;

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

38. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» в Учреждении относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при: выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при 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;
надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, в также за работу с шифрами.

39. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (приказами директора) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

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

40. 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.

41. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

42. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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.

43. Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников Учреждения на основании приказа директора Учреждения:

А) Устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы за:

- проверку тетрадей (для учителей начальных классов по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир), (для учителей , реализующих программы основного общего и среднего общего образования по предметам: литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной язык (крымско-татарский, украинский, русский) – 20%;

- проверку тетрадей (для учителей химии, физики, биологии, информатики, черчения) – 10%;

- работу в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья – 30%;

- работу по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения – 30%;

Б) Устанавливается от размера должностного оклада 1 - 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников соответственно за:

- заведование учебными кабинетами, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога – 15%;

- руководство методическими объединениями, методическим советом – 15%;

- работу педагогического работника, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя – 15%.

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

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

45. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, в том числе настоящим Положением.

46. 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.

47. Принятие решения об установлении выплат стимулирующего характера и их размерах осуществляется комиссионно с участием представителей профсоюзной организации работников Учреждения.

48. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в пределах части фонда оплаты труда, определенной с учетом установленной предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, не превышающей 40% фонда оплаты труда.

49. В соответствии с пунктами 1, 6 части 1 и пунктом 3 части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года №131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым» и Перечнем выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №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 Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

50. Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам Учреждения правовым актом Учреждения, а директору Учреждения – правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющим полномочия и функции учредителя, на срок не более года. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются директором Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников.

51. При установлении надбавки учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;
- качественное и в срок выполнение поручений директора;
- 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.

52. Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются директором Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в пределах части фонда оплаты труда, определенной с учетом предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, не превышающей 40% фонда оплаты труда, с учетом мнения комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

52. При установлении премии учитываются:

- 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.

53. Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором Учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативный и качественный результат труда.

54. Размеры премий могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничиваются.

55. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- надбавка за квалификационную категорию педагогических работников;

- надбавка за наличие ученой степени или ученого звания;
- надбавка за наличие государственных, правительственных наград и почетных званий.

56. Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в размерах:

Квалификационная категория	Размер надбавки
Высшая категория	15%
Первая категория	10%

57. Работникам Учреждения устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени или ученого звания:

- при наличии ученой степени кандидата наук – 3%;
- при наличии ученой степени доктора наук – 5%;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7%;
- при наличии звания «профессор» - 10%.

Надбавки за наличие ученой степени или ученого звания устанавливаются при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени или ученого звания являются: для руководителя – приказ исполнительного органа Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для остальных работников – приказ (распоряжение) Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух или более оснований для установления надбавки за наличие ученой степени или ученого звания надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

58. Работникам Учреждения к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

- в размере 20% от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки):

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

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...», спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю деятельности Учреждения, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- в размере 10% от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник...», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности Учреждения, педагогическим работникам – при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник...», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

59. Основанием для назначения является: для директора – приказ исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для других работников учреждения – приказ директора Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

60. 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 настоящим Положением.

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

62. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

63. 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.

64. Выплата педагогическим и научно-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%.

65. 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 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.

66. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических) 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%.

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

68. Премияльные выплаты по итогам работы носят единовременный характер и подразделяются на:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за определенный 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 директора Учреждения и максимальным размером не ограничивается.

69. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны администрации);

- 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, в проведении 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.

70. К стимулирующим выплатам, имеющим обязательный характер (при наличии оснований к их выплате) и выплачиваемым ежемесячно с учетом отработанного времени, относятся:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за стаж непрерывной работы в системе образования;
- надбавка за выслугу лет педагогической работы.

СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

71. К социальным выплатам относится материальная помощь.

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

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

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

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику учреждения принимается директором Учреждения и оформляется его приказом.

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.

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

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

74. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:
- работнику, принятому на работу по совместительству;
 - работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

75. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:
- за часы преподавательской работы, проведенные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
 - педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата труда за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

При замещении должности педагогического работника размер оплаты за один час учебной (преподавательской) работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

76. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

ВЫПЛАТЫ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

77. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени. Назначение доплаты и сроки ее выплаты определяются приказом директора Учреждения.

78. К молодым специалистам относятся педагогические работники Учреждения в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые, после:

- получения диплома о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получения диплома о среднем профессиональном образовании, подтверждающего присвоение квалификации по специальности;

- получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;

- окончания аспирантуры.

79. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

80. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста не является основанием для отказа в присвоении такого статуса. Период трудовой деятельности в педагогической должности в организации, не являющейся организацией, осуществляющей образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.

81. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

82. В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Если при трудоустройстве педагогический работник не предоставил копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста, то Учреждение самостоятельно, на основании заявления педагогического работника, запрашивает соответствующие копии документов с предыдущих мест работы за три года.

83. Если статус молодого специалиста педагогическому работнику в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, присвоен не был, при этом такой педагогический работник соответствует всем установленным настоящим Положением требованиям, такому работнику присваивается статус молодого специалиста, однако период действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые.

84. В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в организацию, не имеющую статуса организации, осуществляющей образовательную деятельность, или его перевода в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на не педагогическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

85. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;

- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность);

- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

86. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

87. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

88. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

РЕАЛИЗАЦИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

89. К категории руководящих работников Учреждения считаются отнесенными: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе по дошкольным группам, главный бухгалтер.

90. К категории педагогических работников считать отнесенными следующие категории: учителя, воспитатели, учителя – дефектологи, социальный педагог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по труду, инструктор по физкультуре, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, педагог – библиотекарь, методист.

91. К категории специалистов считаются отнесенными работники бухгалтерии, секретарь руководителя, специалист, занятый обслуживанием компьютерной техники, специалист по кадрам, специалист по ОТ, специалист в сфере государственных закупок, заведующий хозяйством, юрисконсульт, все категории медработников, техник по техническим средствам обучения.

92. Оплата за работу в ночное время производится за период с 22 часов вечера до 6 часов утра в размере 35% от должностного оклада.

93. Определить порядок выплаты ежемесячной заработной платы работникам учреждения в два этапа в сроки: зарплата за первую половину месяца (с 01 по 15 число) за фактически отработанное время – 15 числа каждого текущего месяца; зарплата за вторую половину месяца (с 16 по 30/31 число) за фактически отработанное время - 30/31 числа каждого текущего месяца.

94. При увольнении работника в случае возникновения переплаты отпускных она удерживается по среднедневной оплате на момент начисления оплаты очередного отпуска, предоставленного, начиная с истечения 6-ти месячного срока работы в учреждении. При этом соответственно уменьшаются размеры налогов и взносов (НДФЛ, профсоюзных и страховых), ранее начисленных и перечисленных.

95. Для категорий работников, работающих по графику в ночное время, применяется суммированный учет рабочего времени в течение определенного календарного периода в целом – за год.

96. При предоставлении очередных отпусков работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, очередной отпуск предоставляется в летний период, в период летних каникул для обучающихся, являющийся максимально удобным для учреждения, исходя из соображений сохранения оптимального режима работы всех подразделений школы-интерната.

97. Размер оплаты труда работникам обслуживающего персонала за один час работы в праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (тарифной ставки) работника учреждения за установленную норму часов в неделю на норму рабочего времени в текущем месяце.

98. Оплата труда работникам, находящимся в служебной командировке, производится из расчета среднего заработка за 12 месяцев за все дни командировки, согласно приказа; выходные и праздничные дни, приходящиеся на период командировки, оплачиваются, по желанию работника, или в одинарном размере с последующим предоставлением отгула, или в двукратном размере.

99. Работнику, направляемому на курсы повышения квалификации по основному месту работы или по внутреннему совместительству, осуществляется в этот период оплата труда по той должности, по которой работник проходит курсовую переподготовку.

100. Работающим инвалидам независимо от группы инвалидности устанавливается продолжительность очередного отпуска не менее 30 календарных дней.

101. Для вновь принятых работников, не отработавших полный календарный год, материальная помощь на оздоровление выплачивается пропорционально фактически отработанному времени (в днях) в зависимости от количества рабочих дней в текущем календарном году.

102. Членские профсоюзные взносы удерживаются и перечисляются в профсоюзную организацию на основании письменного заявления сотрудника учреждения.

103. Работодатель перечисляет ежемесячные членские профсоюзные взносы (в том числе профсоюзные взносы, удержанные в промежуточный

период: в связи с уходом в отпуск, увольнением работника) одновременно с получением средств для выплаты заработной платы в окончательный расчет за месяц.