

От работодателя:

Директор МБОУ «СШ № 14»  
Ф.Р. Габидуллина

30.08.2018 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «СШ № 14»  
Н.В. Мошкина

30.08.2018 г.



## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя школа № 14 города Евпатории Республики Крым»

на 2018 – 2020 годы

Срок действия коллективного договора с 30.03.2018 года по 30.03.2020 года

Изменения и дополнения вступают в силу с 01.09.2018 года

Стороны коллективного договора в лице директора МБОУ «СШ № 14» Габидуллиной Флисы Разиховны, с одной стороны, и представителя трудового коллектива в лице председателя профсоюзной организации Мошкиной Натальи Викторовны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, договорились внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 14 города Евпатории Республики Крым» на 2018 – 2020 годы, зарегистрированный Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, регистрационный № 238 от 26.04.2018 года:

1. Раздел VII «Охрана труда и здоровья» в целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников организации и в соответствии с пунктом 3.2 протокола № 7 от 20.07.2018 года заседания Межведомственной комиссии по вопросам охраны труда при Совете министров Республики Крым по ВИЧ-инфекции в дополнить пунктом 7.7. в следующей редакции:

«7.7. С целью предотвращения случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции во вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;
- консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию /выявлению (работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования);

- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками (сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями; руководство организации обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством);

- доступ к лечению и уходу (организация обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами; организация оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в получении соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства, в оказании посильной материальной поддержки (в случае необходимости); помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги).

2. Заменить приложение № 7 («Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 14 города Евпатории Республики Крым») новым Приложением № 7 («Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 14 города Евпатории Республики Крым» (новая редакция)).

Изменения и дополнения коллективный договор вступают в силу с 01.09.2018 года.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 14 ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»  
(новая редакция)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 37,53 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 31 Закона Республики Крым от 21.08.2014 г. № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», статьёй 41 Закона Республики Крым от 29.05.2014 г. № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», 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» (с изменениями), постановлениями администрации города Евпатории Республики Крым от 14.11.2017 г. № 3054-п «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым», от 08.08.2018 г. № 1665-п «О внесении изменений в постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 21.08.2017 г. № 2513-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Евпатории Республики Крым (новая редакция)», с изменениями от 16.01.2018 г. № 34-п, от 26.02.2018 № 327-п».

Система оплаты труда работников МБОУ «СШ № 14» включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы (выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты), устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением с учетом деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

1.1. В настоящем положении используются следующие понятия:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим положением;

базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Учреждения;

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий

труда, типа организации и ее структурных подразделений;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей предоставляемых Учреждением;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 3 уровням управления;

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, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам Учреждения социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на оздоровление.

1.2. Заработная плата работников состоит из:

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

Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

Руководитель Учреждения ежегодно формирует тарификационные списки работников, осуществляющих педагогическую деятельность, по состоянию на 1 сентября.

1.3. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике 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 бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.4. Формирование годового фонда оплаты труда в Учреждении производится с учетом достижения целевых показателей, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.5. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников образовательных организаций подлежат индексации в порядке, определяемом постановлением администрации города Евпатории Республики Крым».

1.6. Оплата труда работникам, осуществляющим в течение учебного года педагогическую деятельность, в том числе занятия в кружках, в период каникул обучающихся производится в соответствии с тарификационными списками.

1.7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и рекомендуется определять не более 50% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

1.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда,

сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

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

1.10. Оплата труда медицинских работников осуществляется согласно условиям оплаты труда работников здравоохранения.

## **2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

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

$$Д_о = Б_е \times Б_к \times (1 + К_с + К_кв + К_м + К_уу) + Н_ус,$$

где:

Б<sub>е</sub> - базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Б<sub>к</sub> - базовый коэффициент, определяется в соответствии с таблицей (Приложение №1);

К<sub>с</sub> - сумма всех коэффициентов специфики работы (перечень коэффициентов специфики, значения данных коэффициентов и база расчета, определяются в разрезе типов образовательных учреждений в соответствии с таблицей (Приложение №2);

К<sub>кв</sub> - коэффициент квалификации, значение коэффициента квалификации определяется в соответствии с таблицей (Приложение №3);

К<sub>м</sub> - коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда (Приложение №4);

К<sub>уу</sub> - коэффициент уровня управления (Приложение №5);

Н<sub>ус</sub> - надбавка за ученую степень.

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

$$Д_о = Б_е \times Б_к \times (1 + К_с + К_кв) + Н_ус.$$

где:

Б<sub>е</sub> - базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Б<sub>к</sub> - базовый коэффициент, определяется в соответствии с таблицей (Приложение №1);

К<sub>с</sub> - сумма всех коэффициентов специфики работы (перечень коэффициентов специфики, значения данных коэффициентов и база расчета, определяются как в размере типов образовательных учреждений в соответствии с таблицей (Приложение №2);

К<sub>кв</sub> - коэффициент квалификации, значение коэффициента квалификации определяется в соответствии с таблицей (Приложение №3);

Н<sub>ус</sub> - надбавка за ученую степень.

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

$$Д_о = Б_е \times Б_к \times (К_с + 1).$$

где:

Б<sub>е</sub> - базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Б<sub>к</sub> - базовый коэффициент, определяется в соответствии с таблицей (Приложение

№1);

$K_c$  - сумма всех коэффициентов специфики работы.

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

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.5. Размер базового коэффициента указан в приложении 1 к настоящему положению.

2.6. Размер коэффициента специфики работы указан в приложении 2 к настоящему положению.

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

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

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

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

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

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

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

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом органа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Размер коэффициента масштаба управления указан в приложении 4 к настоящему положению.

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

Распределение должностей по уровням управления:

уровень 1 – руководитель Учреждения;

уровень 2 – заместитель руководителя Учреждения, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты;

уровень 3 – иные должности руководителей (руководители структурных подразделений).

Размер коэффициента уровня управления указан в приложении 5 к настоящему положению.

Объем учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, определяется руководителем Учреждения, исходя из количества часов рабочего плана учреждения.

Объем учебной нагрузки руководителя Учреждения определяется руководителем исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя (по согласованию).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников учреждения может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов педагогической работы в неделю устанавливается в случае письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основному месту работы, на новый учебный год сохраняется ее преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе руководителя учреждения с согласия работника в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп.

### **3. ТАРИФНЫЕ СТАВКИ (ОКЛАДЫ) РАБОЧИХ**

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

#### **Тарифная сетка по оплате труда рабочих**

№ п.п.	Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6563	7344	7470	7608	7745	7894	8123	8157

3.2. Профессии рабочих Учреждения 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**

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

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

4.1. Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы ежемесячной надбавки за ученую степень и произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики за реализацию основной образовательной программы, квалификации педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, увеличенной на единицу, на среднемесячное количество рабочих часов:

$Do = (Be \times Bk \times (1 + Kcp + Kcs + Kkv) + Nus) / Nus.$ , где:

Be - базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Bk - базовый коэффициент, определяется в соответствии с таблицей (Приложение №1);

Kcp - коэффициент специфики работы за реализацию основной образовательной программы (Приложение №2);

Kkv - коэффициент квалификации, значение коэффициента квалификации определяется в соответствии с таблицей (Приложение № 3);

Nus - надбавка за ученую степень;

11 ч - установленная норма часов работы за месяц.

За часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки согласно утвержденных тарификационных списков.

4.2. 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 базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении, указаны в приложении 6 к настоящему положению.

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

Оплата труда работникам, осуществляющим педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты, в период каникул не производится.

## 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

5.3. 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.

5.4. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего положения, начисляются к

должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

## **6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

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

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

6.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Учреждения 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 структурных подразделений Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно 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 государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюзной организации работников.

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

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности Учреждения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

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

- специалистам;
- руководителю Учреждения (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в приложении 7 к настоящему положению.

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

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

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

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

6.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

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

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за

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

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

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

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

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

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

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

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

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных 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.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных

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

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

## **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.

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

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем 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 осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения.

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

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

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

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

## **8. ИНЫЕ ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

8.1. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава.

8.1.1. Единовременные премии:

- премии к юбилейным датам (50, 55, 60 и далее каждые 5 лет);
- премии к профессиональному празднику;

- премия в связи с уходом работника на пенсию.

8.1.2. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется по представлению руководителя структурного подразделения за счёт средств стимулирующей части оплаты труда учреждения, оставшихся после установления стимулирующих выплат руководителем учреждения и осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

## **9. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

9.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим положением.

9.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствии с настоящим положением и указываются в трудовом договоре.

9.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказами руководителя Учреждения в соответствии с настоящим положением и указываются в трудовом договоре.

9.4. Заработная плата руководителя, их заместителей, главных бухгалтеров (при наличии) Учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Приложение № 1  
к положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ «СШ № 14»

**Размер базового коэффициента**

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,80
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1.00

Директор МБОУ «СШ № 14»

Ф.Р.Габидуллина

**Размер коэффициента специфики работы**

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

применяется по факту нагрузки)	
2.8. Заместителям руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
2.9. Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
2.10. Служащим и прочим специалистам (кроме педагогических работников, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования в общеобразовательных организациях) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
2.11. Педагогическим работникам за выполнение функций по работе с семьями обучающихся (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10

Директор МБОУ «СШ № 14»

Ф.Р.Габидуллина

Приложение № 3  
к положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ «СШ № 14»

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

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

Спортивные звания:	
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Мастер спорта...»	0,10
«Гроссмейстер...»	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

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

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

Директор МБОУ «СШ № 14»

Ф.Р.Габидуллина

Приложение № 4  
к положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ «СШ № 14»

**Размер коэффициента масштаба управления**

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

Директор МБОУ «СШ № 14»

Ф.Р.Габидуллина

Приложение № 5  
к положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ «СШ № 14»

**Размер коэффициента уровня управления**

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

Директор МБОУ «СШ № 14»

Ф.Р.Габидуллина

Приложение № 6  
к положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ «СШ № 14»

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к  
проведению учебных занятий в организациях**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05
2.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

Директор МБОУ «СШ № 14»

Ф.Р.Габидуллина

Приложение № 7  
к положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ «СШ № 14»

**Размер надбавки за квалификационную категорию**

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

Директор МБОУ «СШ № 14»

Ф.Р.Габидуллина