

От работодателя:

Директор Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа № 2  
города Евпатории Республики Крым»  
С.А. Головкин

12.10.2017 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа № 2  
города Евпатории Республики Крым»  
Я.А. Кабачек

## ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым»

Срок действия договора с 05 мая 2015 года по 05 мая 2018 год

Вступает в силу с 01 сентября 2017 года

Коллективный договор, изменения, дополнение зарегистрирован в департаменте труда и социальной защиты населения администрации города Евпатории Республики Крым	
Регистрационный номер	63/165-09
« 24 » 10	2017 года
Без замечаний / с замечаниями	
Начальник (подпись)	Чудотенко Л.В. (ф.и.о.)

г. Евпатория,  
2017 г.

Стороны в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» Головки Светланы Алексеевны с одной стороны, и представителя работников - председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» Кабачек Яны Анатольевны, с другой стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, договорились внести дополнения и изменения в коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым», зарегистрированном в департаменте труда и социальной защиты населения администрации города Евпатории, регистрационный № 45, от 20 мая 2015 года.

1. Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» от 29.08.2016 г. считать недействительным.
2. Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» от 29.08.2016 г., заменить на «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» от 30.08.2017г. и читать в новой редакции.
3. Приложение № 3 к коллективному договору «Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» от 29.08.2016 г., считать недействительным.
4. Приложение № 3 «Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» от 29.08.2016 г. заменить на «Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» от 30.08.2017г. и читать в новой редакции.
5. Изменения в коллективный договор вступают в силу с 01.09.2017 года

**От работодателя:**

Директор Муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа № 2  
города Евпатории  
Республики Крым»

\_\_\_\_\_ С.А. Головки

12.10.2017 г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 2 города  
Евпатории  
Республики Крым»

\_\_\_\_\_ Я.А. Кабачек

12.10.2017 г.

## Приложения к изменениям и дополнениям к коллективному договору

Приложение № 2	Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым»	6-22
Приложение № 3	Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым»	23-34

Приложение № 2  
к коллективному договору

### СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 2 города Евпатории  
Республики Крым»  
(протокол от «30» августа 2017 г. № 6)

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
Я.А. Кабачек

подпись

### УТВЕРЖДЕНО

приказом директора Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа № 2 города  
Евпатории Республики Крым»  
от «30» августа 2017 г. № 682/01-23

С.А. Головки

### ПРИНЯТО

на заседании общего собрания работников  
протокол от «30» августа 2017 г. № 1

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №2 ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ» (новая редакция)

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 37,53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 31 Закона Республики Крым от 21.08.2014 № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», статьей 41 Закона Республики Крым от 29.05.2014 № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями), постановлением 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) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» (далее – Учреждение).
- 1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» 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 особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников.
- 1.3. 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;

**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;

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

**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;

**коэффициент уровня управления** - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

**социальные выплаты** - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний.

1.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и других 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.

1.2. 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.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

## II. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. 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».
- 2.2. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.  
Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.
- 2.3. Рекомендуемый порядок распределения штатной численности работников Учреждения по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно **приложению № 1** к настоящему Положению и разработан в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 2.4. Руководитель Учреждения в соответствии с п. 3 ст.28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливает штатное расписание, утверждает локальные акты, регулирующие оплату труда, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, выделенного на соответствующий календарный год.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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 определяется 50% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.
- 2.7. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.
- 2.8. Оплата труда работников в Учреждении устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.

## III. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ (ОКЛАДЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

- 3.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (без коэффициента за квалификационную категорию), масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу по следующей формуле:  

$$До = Бе * Куо * (1 + Кс + Ккв + Км + Куу) + Нус, \text{ где:}$$

Бе - базовая единица;  
 Куо- коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);  
 Кс - сумма коэффициентов специфики работы;  
 Ккв - сумма коэффициентов квалификации;  
 Км - коэффициент масштаба управления;  
 Куу - коэффициент уровня управления;  
 Нус - надбавка за ученую степень;

- 3.2. Должностной оклад специалиста определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу по следующей формуле:

$$Д_о = Б_е * К_уо * (1 + К_с + К_кв) + Н_ус, \text{ где:}$$

Бе - базовая единица;  
 Куо- коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);  
 Кс - сумма коэффициентов специфики работы;  
 Ккв - сумма коэффициентов квалификации;  
 Нус - надбавка за ученую степень;

- 3.3. Должностной оклад служащего на 1 ставку определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, по следующей формуле:

$$Д_о = Б_е * К_уо * (1 + К_с), \text{ где:}$$

Бе - базовая единица;  
 Куо- коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);  
 Кс - сумма коэффициентов специфики работы.

- 3.4. Перечень работников, относящихся к категориям специалистов и служащих, указан в таблице 1.

### Перечень работников в разрезе категорий

Таблица 1

№	Категории работников	Должности работников, относящиеся к соответствующей категории
1	2	3
1	Специалисты	Учитель Учитель-логопед Педагог-психолог Педагог-организатор Лаборант Медицинская сестра Педагог дополнительного образования Воспитатель Тьютор Инженер
2	Служащие	Делопроизводитель Секретарь – машинистка

- 3.5. Размер базового коэффициента по уровню образования указан в таблице 2



### Размер базового коэффициента по уровню образования

Таблица 2

№	Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2	3
1	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,80
2	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,50
3	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30
4	Среднее общее образование	1,10
5	Основное общее образование	1,00

3.6. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 3.

### Размер коэффициента специфики работы

Таблица 3

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1	Заведующему библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
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
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 (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
4	Работа педагогического работника, связанная с выполнением	0,15

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
	обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	
5	Работа педагогического работника (учитель, тьютор, учитель – логопед, педагог - психолог): - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья; - в классах (группах) компенсирующего обучения; - по программам индивидуального обучения на дому на основании медицинского заключения (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,45
6	Работа воспитателей дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
7	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
8	Педагогическим работникам за реализацию основных образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15
9	Руководителю Учреждения (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
10	Заместителям руководителя Учреждения и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
11	Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
12	Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30

3.7. 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.

3.7.1. Коэффициент квалификации для работников Учреждения устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, 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.

3.7.2. 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

руководителю, заместителям руководителя, 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 таблице 4 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 Автономной Республики Крым, Республики Крым коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

**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**

*Таблица 4*

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

3.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с приказом управления образования администрации города Евпатории «Об отнесении образовательных организаций к группам по оплате труда» и применяется к должностям, отнесенным к административно-управленческому аппарату, при расчете их заработной платы.

### Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 5

№	Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2	3
1	Группа 1	0,30
2	Группа 2	0,20
3	Группа 3	0,10
4	Группа 4	0,05

Основанием для установления масштаба управления являются объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательной организации по состоянию на 01.09.

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

Распределение должностей по уровням управления:

уровень 1 – руководитель организации;

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

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

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

### Размер коэффициента уровня управления

Таблица 6

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

3.10. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

- в размере 10% от базовой единицы за ученую степень доктора наук;
- в размере 5% от базовой единицы - за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

Объем учебной нагрузки руководителя учреждения определяется начальником управления (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

#### IV. ТАРИФНЫЕ СТАВКИ (ОКЛАДЫ) РАБОЧИХ

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

Размеры окладов профессий рабочих указаны в таблице 8.

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих**

*Таблица 8*

№	Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Размеры окладов профессий рабочих,	6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

	рублей								
--	--------	--	--	--	--	--	--	--	--

- 4.2. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в зависимости от вида выполняемых работ.
- 4.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.
- 4.4. 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 7 настоящего Положения.

## **V. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. 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;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

5.2. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может 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 таблице 9.

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

Таблица 9

№	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

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.

## VI. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

6.3. 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.

6.4. Выплаты, указанные в пункте 6.1. 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.

## **VII. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

- 7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 города Евпатории Республики Крым» в пределах фонда оплаты труда.
- 7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
- 7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- 7.4. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

### 7.4.1. 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 абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 города Евпатории Республики Крым» (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.

#### 7.4.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения по согласованию с представительным органом 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.

#### 7.1.1.1. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.

#### 7.4.1.3. 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 заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с



целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

#### 7.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

7.4.2.1. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 города Евпатории Республики Крым».

Размеры и условия осуществления выплаты премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 города Евпатории Республики Крым», принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

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

- специалистам;
- руководителю, заместителю руководителя Учреждения (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 10.

#### Размер надбавки за квалификационную категорию

Таблица 10

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

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

#### 7.4.3. 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.

7.4.3.1. 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 руководителя 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.

7.4.3.2. 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.

7.4.4. 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, полугодие, 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 работникам Учреждения устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 города Евпатории Республики Крым», принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств 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.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 города Евпатории Республики Крым».

#### 7.4.5. Иные поощрительные выплаты.

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

К ним относятся:

- единовременные премии (к юбилейным датам (50, 55, 60 и далее каждые 5 лет), к профессиональному празднику, в связи с уходом работника на пенсию).

Конкретный размер единовременных премий к юбилейным датам, профессиональному празднику устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда и определяется в абсолютном размере.

## VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

8.2. 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.

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

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

8.4. Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации.

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

8.5. 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.

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

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

8.7. Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

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

## **IX. 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 органа, осуществляющего функции учредителя в соответствии с настоящим положением и указываются в трудовом договоре.

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

Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данной образовательной организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к положению об оплате труда работников  
муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа №2 города  
Евпатории Республики Крым»

**ПОРЯДОК**  
**распределения штатной численности работников общеобразовательного учреждения**  
**по группам персонала для формирования фонда оплаты труда**

**1. Административно-управленческий персонал**

К административно-управленческому персоналу относятся работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

директор школы;  
заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;  
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;  
заместитель директора по воспитательной работе;  
заведующий библиотекой;  
заместитель директора по безопасности.

**2. Педагогический персонал**

К педагогическому персоналу относятся работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом:

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:  
учитель.  
2.2. Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:  
педагог-организатор;  
педагог-психолог;  
учитель-логопед;  
воспитатель.

**3. Учебно-вспомогательный персонал**

К учебно-вспомогательному персоналу относятся следующие должности:

лаборант;  
инженер;  
секретарь;  
делопроизводитель;  
системный администратор;  
руководитель кружка.

**4. Обслуживающий персонал**

К обслуживающему персоналу относятся все должности рабочих:  
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;  
сторож;  
вахтер;

уборщик служебных помещений;  
дворник.

Директор МБОУ «СП № 2»

С. А. Головки

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к положению об оплате труда работников  
муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа №2 города  
Евпатории Республики Крым»

**ПОРЯДОК**  
**распределения компенсационных выплат**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование</b>	<b>Рубли, процент</b>
1	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда* -учителя информатики, химии -секретарь -делопроизводитель -лаборант -уборщик служебных помещений - дворник	до 12% должностного оклада
2	Работа в ночное время	40% от должностного оклада
3	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	Ст. 152 ТК РФ (не менее двойной или часовой ставки
5	За совмещение профессии (должностей)	50 % от оклада
6	За расширение зон обслуживания	50 % от оклада
7	За увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным договором	50 % от оклада

\*при наличии СОУТ

Директор МБОУ «СШ №2»

С. А. Головки

Приложение № 3  
к коллективному договору

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 2 города Евпатории  
Республики Крым»  
(протокол от «30» августа 2017 г. № 6)

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Я.А. Кабачек

подпись

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа № 2 города  
Евпатории Республики Крым»  
от «30» августа 2017 г. № 682/01-23

С.А. Головкин

**ПРИНЯТО**

на заседании общего собрания работников  
протокол от «30» августа 2017 г. № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2 ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»  
(новая редакция)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением 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), положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 города Евпатории Республики Крым» (новая редакция) утвержденным приказом от 30.08.2017 г. № 682/01-23.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления за счет бюджетных средств.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в целях:

- усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда;
- повышения качества образования и воспитания обучающихся;
- успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей;
- развития творческой активности, инициативы и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;



- поощрения за выполненную работу в соответствии с критериями и показателями, утвержденными настоящим положением.
- 1.4. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 города Евпатории Республики Крым» (далее - Учреждение), регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.
  - 1.5. Положение распространяется на всех работников Учреждения, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
  - 1.6. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся ежемесячно в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательному учреждению из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.
  - 1.7. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.
  - 1.8. Дополнительные стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.
  - 1.9. Стимулирующие выплаты для работников, которые находились в отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х летнего возраста, и вышли на работу, а также вновь принятым на работу начисляются в соответствии с решением Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 города Евпатории Республики Крым» (далее - Комиссия).
  - 1.10. Премия и стимулирующие выплаты не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:
    - временной нетрудоспособности;
    - отпусков без сохранения заработной платы;
    - очередных и учебных отпусков.
  - 1.11. Решение о лишении стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя Учреждения.
  - 1.12. Руководитель несет персональную ответственность за соблюдение требований данного Положения.
  - 1.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре или в абсолютном размере.
  - 1.14. Основанием для назначения стимулирующих выплат является приказ руководителя Учреждения.
  - 1.15. Совокупный размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.
  - 1.16. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования администрации города

Евпатории в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Евпатории.

## **2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И УСЛОВИЯ ИХ НАЧИСЛЕНИЯ**

- 2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
- 2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- 2.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производят с учетом:
  - результатов деятельности работников;
  - целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
  - мнения представительного органа работников.
- 2.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, настоящим положением в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного органа работников.
- 2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам приказом руководителя Учреждения в соответствии с решением Комиссии.
- 2.6. Деятельность Комиссии по распределению стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 города Евпатории Республики Крым».
- 2.7. Стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях, подтвержденных результатами проверок, а также при невыполнении критериев оценки качества работы.
- 2.8. Установленный размер выплат работникам уменьшается в случае применения в отношении него дисциплинарного взыскания в виде замечания или отменяется в случае применения в отношении работника дисциплинарного взыскания в виде выговора. Последующее установление стимулирующих выплат осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания в порядке, установленном настоящим Положением.
- 2.9. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:
  - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
  - премиальные выплаты по итогам работы;
  - иные поощрительные выплаты.
- 2.10. Информация о полученных выплатах является открытой и размещается на доске объявлений Учреждения.

### 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

3.1.1. Надбавка за интенсивность устанавливается руководителем на основании представлений заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Конкретный размер надбавки за интенсивность определяется в абсолютном размере и устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда.

Надбавка устанавливается на срок не более одного года.

При установлении надбавки за интенсивность труда следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы (организация работы и своевременная сдача отчетности в начале учебного года, в конце учебного года, по полугодиям и др.):
  - членам администрации до 2000 руб.;
  - работникам школы до 1000 руб.;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Перечень мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения приведены в таблице № 1 и устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Таблица № 1

<b>Мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения</b>		
1	Организация, проведение или участие в мероприятиях муниципального (М), регионального (Р) и федерального (Ф) уровней	М – до 600 руб. Р – до 1200 руб. Ф – до 1800 руб
2	Организация проведения классных (К), общешкольных (О) тематических родительских собраний	К – до 300 руб. О – до 600 руб.
3	Публикации в СМИ	300 руб.
4	Авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности	до 3000 руб.

Перечень дополнительных работ, которые не входят в должностные обязанности работников, приведены в таблице № 2, исходят из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

Таблица №2

№ п/п	Перечень дополнительных работ, которые не входят в должностные обязанности работников	
1	Работа контрактным управляющим	до 7000 руб.
2	Работа за выполнение социально-значимой общественной работы (председателям первичной профсоюзной организации, уполномоченным по социальному страхованию – за работу с пенсионным фондом, с фондом социального страхования и т.п.)	до 3000 руб.
3	Работникам, ответственным за работу по наставничеству (при наличии документального подтверждения) по итогам года	до 3000 руб.
4	За работу в резерве административно – управленческого персонала учреждения (при наличии документального подтверждения), исполнение функциональных обязанностей, временно отсутствующих директора, заместителя директора	50% от оклада согласно пропорционально отработанному времени

3.1.2. Премия за высокие результаты работы устанавливается руководителем на основании представлений заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Конкретный размер премии за высокие результаты работы определяется в абсолютном размере и устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда.

Премия за высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе, сложность выполняемой работы.

Таблица №3

№ п/п	Перечень работ, за которые устанавливается премия за высокие результаты работы	
1	Педагогическим работникам за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований муниципального (М), регионального (Р) и федерального (Ф) уровней	М – до 1000 руб. Р – до 2000 руб. Ф – до 5000 руб.

2	Участие педагогов школы в конкурсах, проектах различного уровня.	М – до 5000 руб. Р – до 10000 руб. Ф – до 20000 руб
---	--	---

3.1.1. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя, руководителей методических объединений Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ определяется в абсолютном размере и устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда.

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 устанавливается в абсолютном значении.

*Таблица №4*

№ п/п	Перечень особо важных и ответственных работ	
1	Участие в рабочих и экспертных группах школьного, муниципального, регионального, федерального уровней (по итогам выполненной работы)	до 1000 руб.
2	Работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, в том числе подготовка и внесение изменений в коллективный договор и другие локальные акты	до 500 руб.
3	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (ведение протоколов педагогических советов, методических советов, собраний трудового коллектива (секретарю) и др.)	до 600 руб.
4	Работа по благоустройству школьной территории, проведение генеральных уборок, подготовка школы к новому учебному году.	до 3000 руб.

#### **4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

4.1.1. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и выплачивается с целью поощрения работников. Конкретный размер выплат устанавливается на основании решения Комиссии, утверждается приказом руководителя Учреждения.

При определении размера премии за образцовое выполнение муниципального задания 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.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия за образцовое выполнение муниципального задания выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются на основании результатов их деятельности 2 раза в год:

в сентябре - по итогам II полугодия и летнего периода (январь – август);

в январе – по итогам I полугодия (сентябрь-декабрь).

Расчет выплат премии производится на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников, разработанных Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера и утвержденных приказом руководителя.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию вводятся условия и индикатор показателей.

Общая сумма баллов по всем критериям:

- для заместителя директора по УВР, ВР – 80 баллов;
- для педагогических работников (учителей), педагога – психолога, педагога-организатора, учителя логопеда, воспитателя, тьютора – 60 баллов.

Подсчет баллов каждому работнику Учреждения производится за период, по результатам которого устанавливается премия.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания работникам выплачивается ежемесячно до наступления следующего срока установления выплаты.

**Порядок распределения премии за образцовое выполнение муниципального задания:**

1. Работники учреждения предоставляют Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями.
2. Форма самоанализа – показатели работы в баллах + самоанализ.
3. Порядок определения размера стимулирующих выплат:
  - подсчет баллов за установленный период для каждого работника;
  - суммирование баллов, полученных всеми работниками;
  - определение денежного веса (в рублях) каждого балла для работников путем деления стимулирующих выплат работникам, запланированного на месяц на общую сумму баллов;

- умножение этого показателя (денежного веса) на сумму баллов каждого работника;
- определение размера стимулирующих выплат каждому работнику.

4. Сроки представления учителем материалов по самоанализу - до 20 декабря и 05 сентября.

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

- специалистам;
- заместителям руководителя Учреждения (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 9.

#### **Размер надбавки за квалификационную категорию**

*Таблица 9*

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

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

### **5. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, полугодие, 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.

5.3. 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;
  - участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.
- 5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств 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.
- 5.5. Стимулирующие выплаты работникам по итогам работы за полугодие устанавливаются на основании результатов их деятельности 2 раза в год:
- в сентябре - по итогам II полугодия и летнего периода (январь – август);
  - в январе – по итогам I полугодия (сентябрь-декабрь).
- 5.6. Расчет выплат стимулирующего характера по итогам работы производится на основании критериев и показателей качества и результативности труда работников, утвержденных Комиссией по распределению стимулирующих выплат.
- 5.7. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию вводятся условия и индикатор показателей.
- Общая сумма баллов по всем критериям:
- для заместителя директора – 80 баллов;
  - для заведующей библиотеки – 60 баллов;
  - для медицинской сестры – 40 баллов;
  - для лаборанта, делопроизводителя, секретаря – машиниста, инженера – 40 баллов;
  - для уборщика служебных помещений, рабочего по обслуживанию зданий, сторожа, вахтера, дворника – 30 баллов.
- 5.8. Подсчет баллов каждому работнику школы производится за период, по результатам которого устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты.
- 5.9. Выплаты работникам по итогам работы выплачиваются ежемесячно до наступления следующего срока установления выплаты.
- 5.10. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат заместителям руководителя, заведующей библиотеки, специалистам, служащим Учреждения:**
- 5.10.1. Заместители руководителя, заведующая библиотекой, специалисты, служащие предоставляют Комиссии по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями.
- 5.10.2. Форма самоанализа – показатели работы в баллах + самоанализ.
- 5.10.3. Порядок определения размера стимулирующих выплат:
- подсчет баллов за установленный период для каждого работника;



- суммирование баллов, полученных всеми работниками;
- определение денежного веса (в рублях) каждого балла для работников путем деления стимулирующих выплат работникам, запланированного на месяц на общую сумму баллов;
- умножение этого показателя (денежного веса) на сумму баллов каждого работника;
- определение размера стимулирующих выплат каждому работнику.

5.10.4. Сроки представления учителем материалов по самоанализу - до 20 декабря и 05 сентября.

#### **5.11. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат рабочим Учреждения:**

5.11.1 Форма самоанализа работников Учреждения – показатели работы в баллах.

### **6. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА СТАЖ РАБОТЫ**

6.1. 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.

6.1.1. 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 руководителя 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.

6.1.2. 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.

## **7. ИНЫЕ ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

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

К ним относятся:

- единовременные премии (к юбилейным датам (50, 55, 60 и далее каждые 5 лет), к профессиональному празднику, в связи с уходом работника на пенсию).

Конкретный размер единовременных премий к юбилейным датам, профессиональному празднику устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда и определяется в абсолютном размере.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**8.1.** Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива школы.

**8.2.** О введении в действие Положения, его изменении или отмены сотрудники школы предупреждаются не позднее, чем за два месяца.

**8.3.** Положение вступает в силу со дня его принятия.

**8.4.** Изменения, внесенные в Положение, вступают в законную силу со дня утверждения приказом по Учреждению.

Всего прочитано, проинтервьюировано и сфотографировано  
печ. Т.А.О. *М.А. Мухоморова*  
Директор ООО «СНТ №2»  
С.А. Головако /  
2017 г.

