

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ШКОЛА №6 г. ФЕОДОСИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ"

СОГЛАСОВАНО:
на педагогическом совете
МБОУ Школа №6
Протокол № 41 от 09.03.2017

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ Школа №6
В.В. Карпенко
Приказ № 50 от 09.03.2017



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа №6 г. Феодосии Республики Крым» (далее- МБОУ Школа №6) разработано в соответствии с:

- со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- 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»;
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 31.05.2016 № 234 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658»;
- Постановлением Администрации города Феодосии Республики Крым от 26.03.2015 № 100 «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и муниципальных казенных учреждений, отнесенных к ведению Муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым»»,
- Постановлением Администрации города Феодосии Республики Крым № 3284 от 29.11.2016 года «О внесении изменений в постановление Администрации города Феодосии Республики Крым от 26.03.2015 № 100 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и муниципальных казенных учреждений, отнесенных к ведению Муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым»

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ Школа №6, устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.3. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МБОУ Школа №6, отнесенного к ведению Муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым».

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ Школа №6 включает в себя размеры должностных окладов, (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих, социальных, иных 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 учреждения;
- 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 учреждения;
- коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно таблице 5;
- 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 учреждения, занятым на тяжелых работах, 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, 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 профилактику заболеваний.

1.6. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

1.7. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель МБОУ Школа №6 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 и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.8. При формировании годового фонда оплаты труда МБОУ Школа №6

- на компенсационные и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается до 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок
- на социальные выплаты – до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.9. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, по согласованию с Управлением образования Администрации города Феодосии Республики Крым может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

1.10. Базовая единица установлена в размере 6 200 рублей. Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.11. Оплата труда работников МБОУ Школа №6 производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Настоящее Положение действует с момента его подписания.

1.13. Оплата труда работников в МБОУ Школа №6 устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения 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.

$$Д_о = Б_е \times К_у_о \times (1 + К_с + К_к_в + К_м + К_у_у) + Н_у_с, \text{ где}$$

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

К_{у_о}- коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);

К_с - сумма всех коэффициентов специфики работы (перечень коэффициентов специфики, значения данных коэффициентов и база расчета, определяются в разрезе видов образовательных учреждений в соответствии с таблицей 2 Положения);

К_{кв}- коэффициент квалификации (без коэффициента за квалификационную категорию), значение коэффициента квалификации определяется в соответствии с таблицей 3 Положения)

К_м - коэффициент масштаба управления (устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом Управления образования, Администрации города Феодосии; значение коэффициента определяется в соответствии с таблицей 5 Положения);

К_{уу}- коэффициент уровня управления (устанавливается на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления, значение коэффициента определяется в соответствии с таблицей 6 Положения);

Н_{ус}- ежемесячная надбавка за ученую степень начисляется при условии соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

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

$$Д_о = Б_е \times К_у_о \times (1 + К_с + К_к_в) + Н_у_с, \text{ где}$$

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

К_{у_о}- коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей 1 Положения);

К_с - сумма всех коэффициентов специфики работы (перечень коэффициентов специфики, значения данных коэффициентов и база расчета, определяются в разрезе видов образовательных учреждений в соответствии с таблицей 2 Положения);

К_{кв}- коэффициент квалификации (без коэффициента за квалификационную категорию), значение коэффициента квалификации определяется в соответствии с таблицей 3 Положения)

Н_{ус}- ежемесячная надбавка за ученую степень начисляется при условии соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

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

$$Д_о = Б_е \times К_у_о \times (К_с + 1), \text{ где}$$

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

К_{у_о}- коэффициент уровня образования;

К_с - сумма всех коэффициентов специфики работы.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается: 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 таблице 1 .

Таблица 1

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»	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.6. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2.

Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Заведующему библиотекой, библиотечным работникам, педагогу-библиотекару 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 санаторной школе школе с углубленным изучением предметов школе-интернате	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, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
- руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
- работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
4. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15
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- в классах (группах) компенсирующего обучения	0,45
6. Работа воспитателя дошкольной группы связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1

7. педагогическим работникам за реализацию основных образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15
8. Организация дополнительного образования. Педагогическим работникам за работу в учреждении дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- 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.

Коэффициент квалификации для работников учреждений 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.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

2.7.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителям учреждений (по педагогической деятельности)

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3.

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию (в образовательных организациях, кроме учреждений высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования)
Квалификационная категория (по педагогической деятельности): высшая категория	0,35 0,20

2.7.2. 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 устанавливается руководителям и специалистам учреждений.

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 указан в таблице 4.

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*,
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, 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 или ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым или 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) 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 Управления образования Администрации города Феодосии Республики Крым. Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5.

Группа по оплате труда	Количество учащихся в общеобразовательных школах	Количество учащихся в специализированных школах, гимназиях, лицеях	Количество учащихся в дошкольных образовательных учреждениях	Количество учащихся в учреждениях дополнительного образования	Размер коэффициента уровня управления в образовательных учреждениях
Группа 1	Свыше 600	-Свыше 500	до 100 - -	- 0,05	0,30
Группа 2	От 400 до 600	- До 500	до Свыше 200 -	Свыше 1600	0,20
Группа 3	От 200 до 400	- -	до 1000 до 200	До 1600	0,10
Группа 4	До 200	- -	до 100 До 100 -	- 0,05	0,05

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Таблица 6.

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в учреждениях
Уровень 1 (руководитель)	1,00
Уровень 2 (заместитель руководителя, главный бухгалтер, главные специалисты)	0,8
Уровень 3 (начальник отдела, руководитель структурного подразделения)	0,3

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 7).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации

Таблица 7.

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры оклада в профессиональных рабочих, рублей	6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

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 профессионально идейности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия, оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений 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 другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверхучебной нагрузки.
- за часы, фактически выполненные при проведении элективных курсов;
- за часы, фактически выполненные при проведении кружковой работы;

4.2. 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.

4.3. 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 учреждениях, указаны в таблице 8.

Таблица 8.

№ 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 аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

4.4. 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.

5. Компенсационные выплаты

5.1. 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).

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

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 увеличения должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам, руководителям и специалистам муниципальных казенных учреждений;
- иные поощрительные выплаты.

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

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

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

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными Положением о стимулирующих выплатах.

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 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.

6.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. 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 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.

6.5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, руководителям и специалистам муниципальных казенных учреждений за выслугу 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 соответствующей работы является трудовая книжка работника.

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

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении ежемесячной выплаты педагогическим работникам, руководителям и специалистам муниципальных казенных учреждений за выслугу лет.

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

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам учреждений 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 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,

- уволенному 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. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю учреждения устанавливается приказом Управления образования Администрации города Феодосии в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.3. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

четырехкратного размера средней заработной платы работников данного учреждения:

- в дошкольных образовательных учреждениях,
- в общеобразовательных учреждениях,
- в организациях дополнительного образования детей;
- в муниципальных казенных учреждениях, отнесенных к ведению Управления образования Администрации города Феодосии.