

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации



Л. В. Таран

**УТВЕРЖДАЮ:**

И. о. директора  
ГБПОУ РК «ДПТ»



Д. М. Гавриленко

**Положение**

**об оплате труда работников Государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения Республики Крым  
«Джанкойский профессиональный техникум»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями, внесенными Постановлениями Совета министров Республики Крым от 30.05.2015 г. № 142, от 31.05.2016 г. № 234, от 01.06.2017 г. № 301), с учетом Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования, науки и молодежи Республики Крым.

Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Джанкойский профессиональный техникум» (далее - организация).

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается в целях:

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

1.3. Заработная плата работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением и состоит из:

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

1.4. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Крым.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым ежемесячно осуществляются доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

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

1.6. Формирование годового фонда оплаты труда производится с учетом достижения целевых показателей, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

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

## **2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

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

$$Д_{\text{окл}_p} = Б_{\text{ед}} * Б_{\text{к}} * (1 + К_{\text{спец}} + К_{\text{квал}} + К_{\text{м\_упр}} + К_{\text{ур\_упр}}),$$

где:

$Б_{\text{ед}}$  – базовая единица;

$Б_{\text{к}}$  – базовый коэффициент;

$К_{\text{спец}}$  – сумма коэффициентов специфики работы;

$К_{\text{квал}}$  – коэффициент квалификации:

$$К_{\text{квал}} = К_{\text{нагр}} + К_{\text{уч\_зв}},$$

где:

$К_{\text{нагр}}$  – 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

$К_{\text{уч\_зв}}$  – коэффициент за ученое звание.

$К_{\text{м\_упр}}$  – коэффициент масштаба управления;

$К_{\text{ур\_упр}}$  – коэффициент уровня управления;

2.2. Должностной оклад специалиста (в том числе педагогического работника) организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу:

$$Д_{\text{окл\_спец}}(\text{пед\_раб}) = Б_{\text{ед}} * Б_{\text{к}} * ((1 + К_{\text{квал}}) * К_{\text{н}} + К_{\text{спец}}),$$

где:

$Б_{\text{ед}}$  – базовая единица;

$Б_{\text{к}}$  – базовый коэффициент;

$К_{\text{н}}$  – коэффициент нагрузки (определяется как соотношение фактической нагрузки к нагрузке за ставку работы);

$К_{\text{квал}}$  – коэффициент квалификации:

$$К_{\text{квал}} = К_{\text{нагр}} + К_{\text{уч\_зв}},$$

где:

$К_{\text{нагр}}$  – 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

$К_{\text{уч\_зв}}$  – коэффициент за ученое звание.

$К_{\text{спец}}$  – сумма коэффициентов специфики работы:

$$К_{\text{спец}} = К_{\text{пр\_тет}} * К_{\text{н\_пр\_тет}} + К_{\text{спо}} * К_{\text{н\_спо}} + К_{\text{овз}} * К_{\text{н}} + К_{\text{пед}} * К_{\text{н}} + К_{\text{сл}} * К_{\text{н}} + К_{\text{зав\_каб}} + К_{\text{мет\_об}} + К_{\text{клас\_рук}},$$

где:

$К_{\text{пр\_тет}}$  – коэффициент за проверку тетрадей;

$К_{\text{спо}}$  – коэффициент за реализацию программ среднего профессионального образования;

$К_{\text{зав\_каб}}$  – коэффициент за заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком;

$К_{\text{мет\_об}}$  – коэффициент за руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями;

$К_{\text{клас\_рук}}$  – коэффициент за выполнение обязанностей классного руководителя (куратора);

$К_{\text{овз}}$  – коэффициент за работу в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья;

$К_{\text{пед}}$  – коэффициент, устанавливаемый мастерам и прочим педагогическим работникам;

$К_{\text{сл}}$  – коэффициент, устанавливаемый служащим и прочим специалистам;

$К_{\text{н}}$ ,  $К_{\text{н\_пр\_тет}}$ ,  $К_{\text{н\_спо}}$  – коэффициенты нагрузки по специфике работы (определяются как соотношение фактической нагрузки по соответствующим основаниям к нагрузке за ставку работы).

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

$$Д_{\text{окл сл}} = Б_{\text{ед}} * Б_{\text{к}} * (1 + К_{\text{спец}}),$$

где:

Б<sub>ед</sub> – базовая единица;

Б<sub>к</sub> – базовый коэффициент;

К<sub>спец</sub> – коэффициент специфики работы (определяется аналогично п. 2.2).

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

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

2.5. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

### Размер базового коэффициента

Таблица 1

№	Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2	3
1	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,80
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

2.6. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

### Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

№ п/п	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05

№ п/п	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
2	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	
2.1	- проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,25
2.2	- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);	0,20
2.3	- руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
2.4	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора (коэффициент применяется на ставку работы).	0,15
2.5	Педагогическим работникам за реализацию программ среднего профессионального образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
2.6	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья	0,45
2.7	Мастерам и прочим педагогическим работникам (кроме п.2.5.) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
2.8	Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
2.9	Заместителям руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
2.10	Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
2.11	Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за ученую степень;
- коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым,

за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

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

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника

2.7.1. Коэффициент за ученую степень работникам организации, имеющим ученую степень доктора наук, устанавливается в размере 0,10, имеющим ученую степень кандидата наук – в размере 0,05.

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, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается руководителям, служащим и специалистам образовательных организаций.

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 3.

**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 3

№	Основания для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2	3
1	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

№	Основания для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2	3
	почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР	0,05
2	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
3	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
	иные нагрудные знаки	0,05
	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
	почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Коэффициент за ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующих 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, Автономной Республики Крым, Республики Крым коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.8. Размер коэффициента масштаба управления организации равен 0,3

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Распределение должностей по уровню управления: уровень 1 – руководитель организации, уровень 2 – заместитель руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты, уровень 3 – иные должности руководителей (старший мастер, начальники отделов, руководители структурных подразделений)

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 4.

### Размер коэффициента уровня управления

Таблица 4

№	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. Тарифные ставки (оклады) рабочих

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

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации представлена в таблице 5.

### Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Таблица 5

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

3.2. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.



3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

#### 4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

- за часы преподавательской работы на условиях совместительства в объеме до 300 часов в год 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 год на среднемесячное количество рабочих часов:

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

где:

Ставка – размер оплаты труда за один час педагогической работы;

Д\_окл – должностной оклад педагогического работника за установленную норму часов в год; (определяется в соответствии с п. 2.2 настоящего положения);

Кол\_раб\_ч – среднемесячное количество рабочих часов за ставку заработной платы.

4.2. Руководитель организации 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:

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

где:

Ставка – размер оплаты труда за один час работы;

Б\_ед – размер базовой единицы;

К\_час – коэффициент почасовой оплаты.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, указаны в таблице 6.

## Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий

Таблица 6

№	Наименование показателя	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

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

### 5. Компенсационные выплаты

5.1. В организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки 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 увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

5.5. Размеры компенсационных выплат приведены в таблице 7.

### Размеры компенсационных выплат

Таблица 7

№	Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1	2	3
1	За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда	
	- с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда	0,12
	- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	0,24
2	За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
	за работу в ночное время	0,35
	за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
	При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии со статьями 149-152, 154 Трудового кодекса Российской Федерации

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

### 6. Стимулирующие выплаты

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

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

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

6.2 К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных

письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02).

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения 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.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения 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.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

12 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 образовательной организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

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

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 8

### Размер надбавки за квалификационную категорию

Таблица 8

№	Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
1	2	3
1	Квалификационная категория: (по педагогической деятельности)	
	высшая категория	0,35
	первая категория	0,20
2	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 устанавливается надбавка в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа,

если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет приведены в таблице 9.

#### **Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет**

Таблица 9

<b>№</b>	<b>Выслуга лет</b>	<b>Размер выплат, %</b>
1	2	3
1	от 3 до 10 лет	10
2	от 10 до 20 лет	25
3	свыше 20 лет	40

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

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

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

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

Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы в отрасли образования приведены в таблице 10.

#### **Размеры стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы в отрасли образования**

Таблица 10

<b>№</b>	<b>Стаж непрерывной работы в отрасли образования</b>	<b>Размер выплат, %</b>
1	2	3
1	от 3 до 10 лет	5
2	от 10 до 20 лет	15
3	свыше 20 лет	25

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой

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

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

#### 6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

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

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

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

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

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации

## 7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

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

7.3. 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.

7.4. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

7.5. 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.

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

7.7. Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается в размере должностного оклада работника.

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

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

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

7.10. 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 организации, его заместителей и главного бухгалтера**

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

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

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в соответствии с настоящим Положением.

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

Главный бухгалтер

А. В. Лютаревич