


РАССМОТРЕНО на педагогическом совете Протокол № <u>22</u> от <u>10.09.2018</u>	УТВЕРЖДЕНО Директор МБОУ «СОШ № 42 имени Эшрефа Шемьи-заде» г. Симферополя Л. Т. Эннанова  Приказ № <u>654</u> от <u>27.09.2018</u>
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников,
привлекаемых к выполнению работ
по оказанию платных образовательных услуг
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«СОШ № 42 имени Эшрефа Шемьи-заде»
муниципального образования
городской округ Симферополь Республики Крым

1. Общие положения

Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, привлекаемых к выполнению работ по оказанию платных образовательных услуг (далее ПОУ, Положение) и разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 1 Закона Республики Крым от 28.11.2014 № 14-ЗРК/2014

«Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2014 № 579, приказа Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым № 61 от 03.02.2015 года, решением 39-й сессии Симферопольского городского совета 1 созыва от 25.02.2016 № 616 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым», Постановлением Администрации г. Симферополя Республики Крым от 29.08.2017г. № 2939 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее образовательных организаций) включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные и иные выплаты, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными актами Республики Крым, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

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, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- базовая единица – единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организаций;
- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;
- коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и её 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 согласно таблице б;
- коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-3 уровням управления;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда,

отклоняющихся от нормальных, условиями, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, 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;
- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Заработная плата работников образовательных организаций состоит из:

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

Заработная плата работников образовательных организаций устанавливается трудовым договором.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель образовательной организации 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.

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

Базовая единица установлена в размере 6200 рублей. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников образовательных организаций подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые правовыми актами муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым.

Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, поступивших на счет образовательной организации от заказчиков (потребителей) платных образовательных услуг, заключивших соответствующий договор с образовательной организацией.

2. Должностные оклады специалистов.

Должностной оклад специалиста, в том числе, относящегося к педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу на 1 ставку рассчитывается по формуле:

$До = Бе * Куо * (1 + Кс + Ккв) + Нус$, где

Бе – базовая единица;

Куо – базовый коэффициент (определяется в соответствии с таблицей 1 данного Положения);

Кс – сумма коэффициентов специфики работы;

Ккв – сумма коэффициентов квалификации.

Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

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»	1,80
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 2).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации

Таблица 2

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6563	7345	7471	7608	7745	7894	8123	8157

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

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 4 настоящего Положения.

4. Стимулирующие выплаты

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.

К стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

Конкретный размер выплат 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 20.06.2013 № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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.

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 процентах от должностного оклада.

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

Выплаты за качество выполняемых работ:

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

Размеры премии за образцовое выполнение муниципального 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 муниципального 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 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 прочее.

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.

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

- специалистам;
- руководителя образовательных организаций (по педагогической деятельности). Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 3.

3. Размер надбавки за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию в образовательных организациях, кроме организаций дополнительного профессионального образования
Квалификационная категория: 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 первой аттестации.

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.

Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам 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%.

Педагогическим работникам, работающим меньше чем на 1 ставку ежемесячная выплата применяется по факту нагрузки.

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 ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

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 полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Размеры и условия осуществления выплат 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 размер премии по итогам работы ограничивается количеством средств, поступивших на счёт школы по ПОУ. 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, 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 локальным нормативным актом образовательной организации.

Членам администрации общеобразовательного учреждения, участвующим в

организации платных образовательных услуг, могут выплачиваться ежемесячные стимулирующие выплаты согласно коллективного договора и на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации (филиала), его заместителей.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются приказом Муниципального казенного учреждения Управления образования Администрации города Симферополя Республики Крым в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя образовательной организации, устанавливаются приказами руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), в размере не превышающем:

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников образовательной организации.

Порядок размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей образовательных организаций рассчитываемой за календарный год определяется муниципальными правовыми актами.

6. Организация оплаты труда

Оплата труда работникам школы, участвующим в оказании платных образовательных услуг, производится по мере поступления средств на лицевой счет МБОУ «СОШ № 42 имени Эшрефа Шемьи-заде» г. Симферополя от Заказчиков (потребителей) услуг. Оплата труда осуществляется на основании акта выполненных работ (табеля) с учетом количества отработанных часов за период и материального поощрения (стимулирующие выплаты) за индивидуальный вклад в организацию и проведение платных образовательных услуг.

Пролито, пронумеровано и скреплено печатью

8 л.

Росиль лист

Директор МБОУ «СОШ № 42 им. Э. Шемли-заде»
г. Симферополя

[Signature]
Л.Т. Зннанова

