

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Школа-гимназия № 1»

И.В.Зеленская



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «Школа-гимназия № 1»  
городского округа Судак

Е.Д.Вилкова



## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-гимназия № 1» городского округа Судак

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-гимназия № 1» городского округа Судак разработано во исполнение Постановления Совета министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», Постановления Совета министров Республики Крым от 30.03.2015г. №142 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30.12.2014г. №658», Постановления Администрации города Судака от 31.03.2015г. №100 «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций муниципального образования городской округ Судак Республики Крым»

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-гимназия № 1» городского округа Судак (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Школа-гимназия № 1» городского округа Судак.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-гимназия № 1» городского округа Судак (далее - ОУ) 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.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:  
должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Школа-гимназия № 1»

Н.М.Кобзева

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2015г.

Протокол №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2015г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «Школа-гимназия № 1»  
городского округа Судак

Е.Д.Вилкова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2015г.

Приказ №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2015г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-гимназия № 1» городского округа Судак

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-гимназия № 1» городского округа Судак разработано во исполнение Постановления Совета министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», Постановления Совета министров Республики Крым от 30.03.2015г. №142 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30.12.2014г. №658», Постановления Администрации города Судака от 31.03.2015г. №100 «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций муниципального образования городской округ Судак Республики Крым»

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-гимназия № 1» городского округа Судак (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Школа-гимназия № 1» городского округа Судак.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-гимназия № 1» городского округа Судак (далее - ОУ) 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.

1.4. 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, иных 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 согласно таблице 6;

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, при условии экономии фонда оплаты труда;

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.

1.5. Заработная плата работников ОУ состоит из:

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

1.6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель ОУ 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 муниципального

образования городской округ Судак Республики Крым (далее – бюджет городского округа), в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.7. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается до 30% от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

1.8. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, 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.

1.9. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей. Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым и Администрацией города Судака Республики Крым.

1.10. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета городского округа, в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательных организаций 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 образовательной организации 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  
Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
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  
Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Общеобразовательные организации	
1.1. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1.2. 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
1.3. 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 всех уровней (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
- работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.4. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15
1.5. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения - в классах (группах) компенсирующего обучения	0,45
1.6. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1.7. Работа воспитателя дошкольной группы связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
1.8. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
<b>2. Организации дополнительного образования</b>	
2.1. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в: -специализированных детско-юношеских спортивных школах -школах высшего спортивного мастерства	0,15
2.2. Педагогическим работникам за работу в учреждении дополнительного образования	0,10

2.7. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

2.7.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

	Размер коэффициента за квалификационную категорию в образовательных организациях, кроме организаций высшего
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20

2.7.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам образовательных организаций.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные
1	2
<b>Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:</b>	
ордена, медали, знаки	0,40



почетные, спортивные	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса... »	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премии Президента	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, Украины, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
<b>в сфере культуры почетные звания, в том числе:</b>	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
<b>Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:</b>	
медаль К.Д. Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник »	0,05 0,05
иные нагрудные знаки	0,05

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

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5

Таблица 5  
Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях	Нормативное количество обучающихся
------------------------	--	------------------------------------

Группа 1	0,30	свыше 200 чел.
----------	------	----------------

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

Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

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

Тарифные ставки (оклады) рабочих

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

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации

Разряды оплаты	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих,	6200	6310	6420	6530	6650	6770	6900	7130

2.11. Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

2.13. 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.

### **3. Почасовая оплата труда**

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ОУ 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.

3.2. Руководитель ОУ 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 ОУ, указаны в таблице 8.

Таблица 8

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

Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты		
	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой
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.

#### **4.Компенсационные выплаты**

4.1.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 местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

4.2.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.

4.3.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.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.

4.5. Выплаты, указанные в пункте 4.1. 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. Стимулирующие выплаты**

5.1. 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;
- иные поощрительные выплаты.

5.2. 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 организации.

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 образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ 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 ОУ (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 ОУ.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного месяца.

5.4. 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 городского округа, в том числе за счет средств субвенции из бюджета Республики Крым, а также 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.

5.5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%

- при выслуге лет свыше 10 лет - 20%

- при выслуге лет свыше 20 лет - 30%.

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.

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

поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

## **6. Социальные выплаты**

6.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на профилактику заболеваний.

6.2. Работникам ОУ один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний при условии экономии фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в размере должностного оклада (базовая единица умноженная на базовый коэффициент) при условии экономии фонда на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации.

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

Материальная помощь на профилактику заболеваний 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 профилактику заболеваний не выплачивается:

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

## **7. Условия оплаты труда руководителя ОУ и его заместителей**

7.1. Заработная плата заместителя руководителя ОУ (филиала), состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются Администрацией города Судака Республики Крым в

соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя ОУ устанавливаются приказами руководителя ОУ в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.4. Заработная плата руководителя ОУ состоит из должностного оклада, компенсационных выплат, премии и устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, Положением о премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данного ОУ.