

|  |
| --- |
| РЕСПУБЛИКА КРЫМ**АДМИНИСТРАЦИЯ ДЖАНКОЙСКОГО РАЙОНА**АДМIНIСТРАЦIЯ ДЖАНКОЙСЬКОГО РАЙОНУ РЕСПУБЛІКИ КРИМКЪЫРЫМ ДЖУМХУРИЕТИ ДЖАНКОЙ БОЛЮГИНИНЪ ИДАРЕСИ |

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 18 октября 2018 № 526

г. Джанкой

*Об утверждении «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республики Крым»*

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Республики Крым от 21.08.2014 № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», Законом Республики Крым от 28.11.2014 № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 530 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера», постановлением Совета министров Республики Крым от 26.04.2016 № 178 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 530», постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 30.03.2015 № 142 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 № 658», постановлением Совета министров Республики Крым от 31.05.2016 № 234 «О внесении

2

изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 № 658», постановлением Совета министров Республики Крым от 01.06.2017 № 301 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 года № 658», постановлением Совета министров Республики Крым от 11.04.2018 года № 166 «О внесении изменений в некоторые постановления Совета министров Республики Крым», Уставом муниципального образования Джанкойский район Республики Крым, в целях совершенствования оплаты труда и установления единой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республики Крым, обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы администрация Джанкойского района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республики Крым (прилагается).

2. Установить, что финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республики Крым, осуществляться в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Джанкойский район Республики Крым, в том числе за счет субвенции из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3. Управлению образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым:

3.1. Обеспечить координацию работы муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республики Крым.

3.2. Обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республики Крым.

4. Руководителям муниципальных образовательных бюджетных учреждений:

3

4.1. Разработать на основании настоящего Положения и утвердить локальным актом муниципального бюджетного образовательного учреждения Положение об оплате труда работников.

4.2. Заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения Джанкойского района в связи с введением новых условий оплаты труда образовательных бюджетных учреждений.

1. Постановление администрации Джанкойского района от 18.02.2015 № 34 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республики Крым» считать утратившим силу.
2. Постановление администрации Джанкойского района от 17.04.2015 № 117 «О внесении изменений в постановление администрации Джанкойского района Республики Крым от 18.02.2015 № 34» считать утратившим силу.
3. [Постановление администрации от 05.09.2016 № 331 «О внесении изменений в постановление администрации Джанкойского района Республики Крым от 17.04.2015 № 117»](http://djankoiadm.ru/ifiles/postanovleniya2016/postanovlenie_ot_24.11.16_431.doc) считать утратившим силу.
4. [**Постановление № 279 от 26.06.2017** «О внесении изменений в постановление администрации Джанкойского района Республики Крым от 17.04.2015 № 117](http://djankoiadm.ru/ifiles/postanovlenie_279.rtf)» считать утратившим силу.
5. Постановление администрации Джанкойского района от 18.10.2017 № 412 «О внесении изменений в постановление администрации Джанкойского района Республики Крым от 17.04.2015 № 117» считать утратившим силу.
6. [**Постановление № 61 от 12.02.2018** "О внесении изменений в постановление администрации Джанкойского района Республики Крым от 18.02.2015 № 34"](http://djankoiadm.ru/ifiles/Roman/ot_12.02.2018__34.doc) считать утратившим силу.
7. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования на сайте администрации Джанкойского района Республики

4

Крым (djankoiadm.ru) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2018 года.

9. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Джанкойского района Пономаренко А.А.

Глава администрации

Джанкойского района И.С.Федоренко

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Джанкойского района

от 18 октября 2018 года № 526

П О Л О Ж Е Н И Е

о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республики Крым

І. Общие положения

 1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республики Крым (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республике Крым.

 2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Джанкойского района Республике Крым (далее - образовательных учреждений) 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.

 3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

 должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

 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 - 3 уровню 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, 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 определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

 4. Заработная плата работников образовательных организаций состоит из:

 - должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

 - компенсационных выплат;

 - стимулирующих выплат.

 5. 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 муниципального образования Джанкойский район Республики Крым далее бюджет района), в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

 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 политики».

 7. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников образовательных организаций подлежат индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

 При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

 Индексация заработной платы осуществляется в пределах средств, предусмотренных решением районного совета о бюджете муниципального образования Джанкойский район Республики Крым на текущий финансовый год и плановый период.

 Финансирование расходов на индексацию заработной платы осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Джанкойский район Республики Крым в бюджете муниципального образования Джанкойский район Республики Крым на текущий финансовый год.

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

 9. Руководитель образовательной организации учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания учреждения в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя должности всех работников данной организации.

 10. Основным документом для определения оплаты труда педагогических работников является тарификационный список. Размеры должностных окладов, выплата компенсационного и стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

 11. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащие нормы трудового права.

 12. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.

ІІ. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

 13. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года N 1601.

 Продолжительность рабочего времени прочих работников образовательных организаций (кроме педагогических) определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ.

**Определение должностных окладов:**

 14. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений образовательной 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.

 Должностной оклад руководителя, его заместителя и руководителей структурных подразделений организаций на 1 ставку рассчитывается по формуле:

 До= **Бе \* Куо \* ( 1 + Кс + Ккв + Км+ Куу**, где

 Бе – базовая еденица, установленная в размере 6200 руб.;

 Куо – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей № 1 Положения);

 Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы (определяется в соответствии с таблицей № 2 Положения);

 Ккв – сумма коэффициентов квалификации (за квалифицированную категорию, за ученное звание, за государственные награды, значения коэффициентов квалификации определяется в соответствии с таблицей № 3 Положения);

 Км – коэффициент масштаба управления (определяется в соответствии с таблицей № 4 Положения;

 Куу – коэффициент уровня управления( определяется в соответствии с таблицей № 5 Положения.

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

 Должностной оклад специалиста, в том числе относящегося к педагогическому персоналу, за норму времени (на 1 ставку) рассчитывается по формуле:

 До=**Бе\*Куо\*(1+Ккв)**, где

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

 Куо - коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей № 1 Положения);

 Ккв – сумма коэффициентов квалификации (за ученое звание, за государственные награды, значения коэффициентов квалификации определяется в соответствии с таблицей №3 Положения).

 Должностной оклад специалиста, в том числе относящегося к педагогическому персоналу, за фактическую нагрузку производится следующим образом:

 До**=(Бе\*Куо)\*((1+Ккв)\*Кн+Кс)**, где

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

 Куо – коэффициент уровня образования (определяется в соответствии с таблицей № 1 Положения;

 Кн–коэффициент нагрузки (определяется как отношение фактической нагрузки к нагрузке за ставку)

 Сумма коэффициентов специфики:

 **Кс**=К клас.рук. + К зав.каб. + К проверка тетрадей\*Кн + К метод.об.+

 +К реализ.пр. + К инд.обуч., где:

 К клас.рук.- коэффициент за выполнение обязанностей классного руководителя,

 К зав.каб. –коэффициент за заведование методическим кабинетом,

 К проверка тетрадей – коэффициент за проверку тетрадей,

 К метод. об. – коэффициент за руководство методическим объединением;

 К реализ.пр. – коэффициент за реализацию основных образовательных программ;

 К инд.обуч. – коэффициент за работу по программам индивидуального обучения.

 Сумма коэффициентов квалификации:

 **Ккв.=** К уч.зв.+Кнагр., где

 К уч.зв. - коэффициент за ученое звание (при отсутствии равен 0),

 К нагр - коэффициент за государственные награды (при отсутствии наград

равен 0).

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

**До=Бе\*Куо\*(Кс+1),** где

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

 Куо - коэффициент уровня образования;

 Кс - коэффициент специфики работы.

 16.1 Тарифная ставка (оклад) рабочих за 1 ставку устанавливается в соответствии с разделом ІІІ Положения.

 17. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

 Таблица 1

 Размер базового коэффициента

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размербазовогокоэффициента |
| 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 |

 18. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

 Таблица 2

 Размер коэффициента специфики работы

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размеркоэффициентаспецифики работы |
| 1 |  2 |
| **1. Дошкольные образовательные организации** |
| 1.1. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) |  0,05 |
| 1.2. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,1 |
| 1.3. Работа педагогического работника в группах для детей с применением национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,1 |
| 1.4. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) |  0,1 |
| 1.5. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,25 |
| 1.6. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,25 |
| 1.7. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,25 |
| 1.8. Педагогическим работникам за реализацию основной образовательной программы дошкольного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,20 |
| 1.9. Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,3 |
| 1.10. Заместителю руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,3 |
| 1.11. Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,3 |
| 1.12. Служащим и прочим специалистам, (кроме педагогических работников, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования) (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,3 |
| **2. Общеобразовательные организации** |
| 2.1. Заведующему библиотекой, библиотечным работникам, педагогу-библиотекарю за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы) |  0,05 |
|  2.2. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в:гимназиилицеесанаторной школешколе с углубленным изучением предметов школе-интернате |  0,20 |
|  2.3. 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 |
| 2.4. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)  |  0,15 |
| * 1. 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 |  0,45 |
|  2.6. Работа воспитателя дошкольной группы связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы) |  0,1 |
|  2.7. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,25 |
|  2.8. Педагогическим работникам за реализацию основных образовательных программ в общеобразовательных организациях: - дошкольного образования -начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,20 0,15 |
|  2.9. Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки) |   0,3 |
|  2.10. Заместителю руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки) |   0,3 |
|  2.11. Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,3 |
| 2.12. Служащим и прочим специалистам, (кроме педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования в общеобразовательных организациях) (коэффициент применяется по факту нагрузки) |   0,3 |
| **3. Организации дополнительного образования** |  |
| 3.1. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в: - специализированных детско-юношеских спортивных школах олимпийского резерва- школах высшего спортивного мастерства |  0,15 |
| 3.2. Педагогическим работникам за работу в учреждении дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,10 |
| 3.3 Педагогическим работникам за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности в организациях дополнительного образования (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,20 |
| 3.4. Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,3 |
| 3.5. Заместителю руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,3 |
| 3.6. Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,3 |
| 3.7. Служащим и прочим специалистам (кроме педагогических работников, реализующих общеразвивающую и предпрофессиональную направленность в организациях дополнительного образования) (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,3 |
|  3.8. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,3 |
|  3.9. Педагогическим работникам за выполнение функций по работе с семьями обучающихся (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  0,1 |
| 3.10. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) |  0,2 |

 19. Коэффициент квалификации состоит из:

 - коэффициента за ученое звание;

 **-** коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

 Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

 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.

 19.1. 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.

 Таблица 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.

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым \*\* |
| 1 | 2 |
| Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе |  |
| высшие звания | 0,50 |
| ордена, медали, знаки отличия |  0,40 |
| почетные звания: |  |
| «Народный...» | 0,40 |
| «Заслуженный...» | 0,30 |
| почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР | 0,05 |
| Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе: |  |
| Ордена, медали, знаки отличия | 0,30 |
| почетные звания: |  |
| «Народный...» | 0,25 |
|  «Заслуженный...» | 0,20 |
| почетные грамоты, благодарности | 0,05 |
| Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, почетные спортивные звания, спортивные звания, почетные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым в том числе: |  |
| медали | 0,25 |
| нагрудный знак «Почетный работник» | 0,20 |
| Почетные спортивные звания: |  |
| «Заслуженный мастер спорта…» | 0,20 |
| «Заслуженный тренер…» | 0,20 |
| Спортивные звания: |  |
| «Мастер спорта международного класса…» | 0,15 |
| «Мастер спорта…» | 0,10 |
| «Гроссмейстер…» | 0,10 |
| иные нагрудные знаки | 0,05 |
| почетные грамоты, грамоты, благодарности | 0,05 |

 \*\*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 наличие 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.

 20. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда, в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей для установления разрядов оплаты труда по единой тарифной сетке в соответствии с приказом управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым.

 Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год в порядке, утвержденном приказом управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

 Для установления дифференциации в оплате труда руководителей являются четыре группы по оплате труда. Отнесение общеобразовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательных учреждений, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся, сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждения.

 Объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными учреждениями и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений Джанкойского района, утверждаются приказом управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района.

 Учреждения относятся к І, ІІ,ІІІ, ІV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности.

 Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 4.

 Таблица 4

 Размер коэффициента масштаба управления

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях |
| Группа 1 | 0,30 |
| Группа 2 | 0,20 |
| Группа 3 | 0,10 |
| Группа 4 | 0,05 |

Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях определяется в соответствии с Положением и утверждается приказом управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым.

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

 Распределение должностей по уровням управления: (уровень 1 – руководитель организации, уровень 2 – заместители руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты, уровень 3 – иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений).

 Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 5.

 Таблица 5

 Размер коэффициента уровня управления

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления в образовательных организациях |
| Уровень 1 (руководитель организации) |  1,00 |
| Уровень 2 (заместитель руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты) |  0,80 |
| Уровень 3 (иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений) |  0,30 |

 III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

22. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации (таблица 6 и 7).

 Таблица 6

 Тарифная сетка по оплате труда рабочих образовательной организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Размеры окладов профессий рабочих, рублей | 9500 | 9600 | 9700 | 9800 | 9900 | 10400 | 10900 | 11300 |
|   Таблица 7 |  |  |  |
|  Название должности |  Разряды оплаты труда |  Размеры окладов профессий рабочих, руб. |
|  |
|  |
|  |  |  |
|  Повар  |  | 5 |  9900 |
|  Кухонный рабочий |  | 2 |  9600 |
|  Водитель автобуса |  | 5 |  9900 |
|  Гардеробщик |  | 1 |  9500 |
|  Дворник |  | 1 |  9500 |
|  Кастелянша |  | 1 |  9500 |
|  Кладовщик |  | 1 |  9500 |
|  Оператор котельной |  | 2 |  9600 |
|  Машинист (кочегар) котельной |  | 2 |  9600 |
|  Машинист по стирке и ремонту спецодежды |  | 2 |  9600 |
|  |  |  |  |
|  Уборщик производственных и служебных помещений |  | 1 |  9500 |
|  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |  | 2 |  9600 |
|  |  |  |  |
|  Сторож |  | 1 |  9500 |
|  Слесарь-электромонтѐр |  | 2 |  9600 |
|  Возчик |  1 |  9500 |
|  Грузчик |  1 |  9500 |  | 8500 | 8800 | 9100 | 9500 |
|  Механик |  5 |  9900 |  |  |  |  |  |
|  Садовник |  1 |  9500 |  |  |  |  |  |
|  Подсобный рабочий |  1 |  9500 |  |  |  |  |  |

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

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

 25. 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.

IV. Почасовая оплата труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника.

 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.

 27. Для работников, у которых не может быть соблюдена установленная недельная норма рабочего времени (работа по сменному графику) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному календарному году и с почасовой оплатой труда в соответствии со ст. 104 ТК РФ.

 Внутри учетного периода общая продолжительность рабочего времени таких работников не может превышать годовой часовой нормы рабочего времени по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе. При этом внутри периода учета, равного месяцу, отработанное время по графику за каждую рабочую неделю может отклоняться от нормы в 40 часов в меньшую или большую стороны.

 Размер оплаты труда за отработанный месяц определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных часов в месяце согласно утвержденного графика работы и табеля учета рабочего времени.

 Величина часовой тарифной ставки определяется путем деления должностного оклада на установленную среднегодовую норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе.

V. Компенсационные выплаты

1. К компенсационным выплатам относятся:
* 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).

 29. 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 аттестации рабочих мест.

 Оплата труда работников образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

 Руководитель образовательной организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

 Повышение оплаты труда работников образовательных организаций , занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

 30. 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.

 31. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

 32. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в Республике Крым, содержащими нормы права, а так же Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 г. № 531.

 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

 Рекомендуемые размеры выплат за работу в особых условиях указаны в таблице 8.

 Таблица 8

 Рекомендуемые размеры выплат за работу в особых условиях

|  |  |
| --- | --- |
| Вид работ | Коэффициент за работу в особых условиях |
| 1.За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда  |
| -с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда |  0,12 |
| 2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных |
| -за работу в ночное время |  0,40 |
| -за работу в выходные и праздничные дни | В соответствии со ст.153 ТК РФ |

 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.

VI. Стимулирующие выплаты

 33. 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.

 34. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

 34.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

 - надбавка за интенсивность труда;

 - премия за высокие результаты работы;

 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

 - иные стимулирующие выплаты.

 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.

 34.1.1. 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.

 При назначении надбавок, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника, следует указать конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

 34.1.2. 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.

 34.1.3. 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 единовременно 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.

 34.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

 - премия за образцовое выполнение муниципального задания;

 - надбавка за наличие квалификационной категории.

 34.2.1. 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.

 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.

 34.2.2. 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 9.

 Таблица 9

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установление коэффициента | Размер надбавки за квалификационную категорию в образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования |
|

|  |
| --- |
| Квалификационная категория (по педагогической деятельности):  |
| высшая категорияпервая категория |  |

 |   0,35 0,20 |
| Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников): ведущийстаршийпервая категориявторая категория |  0,20 0,15 0,10 0,05 |

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

 Статус молодого специалиста определен Приказом министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 19.06.2017 г. № 1614 «О статусе молодого специалиста в государственных, бюджетных и автономных образовательных организациях Республики Крым».

 Данная выплата начисляется независимо от наличия дисциплинарного взыскания.

 34.3. 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.

 34.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

 - при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;

 - при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;

 - при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

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

 Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью 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.

 34.3.2. Надбавка служащим и специалистам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

 - при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;

 - при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;

 - при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

 Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

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

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

 Непрерывный трудовой стаж представляет собой продолжительность последней непрерывной деятельности сотрудника в организации, а также время его предыдущей работы в организации или иной деятельности в отрасли образования. Он сохраняется при переходе с одного места на другое при условии, что перерыв в работе не превышал по общему правилу одного месяца.

 Непрерывный трудовой стаж у работника, уволенного в связи с истечением срока трудового договора, по общему правилу, сохранится, если перерыв между датой увольнения и датой поступления на новую работу не превысит трех месяцев.

 Непрерывный стаж сохраняется за пенсионерами, которые возобновили свою трудовую деятельность, за работниками, уволенными в связи с сокращением или ликвидацией образовательной организации.

 Данная выплата начисляется независимо от наличия дисциплинарного взыскания.

 34.4. Премиальные 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 премия 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.

 Премиальные 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.

 Работнику, совершившему дисциплинарный проступок, стимулирующие выплаты не выплачиваются или выплачивается в меньшем размере (ст. 192, 193, 194 Трудового кодекса РФ.), что устанавливается локальными актами образовательной организации.

 35.Руководителям образовательных учреждений, заместителям руководителя образовательных учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет руководящей работы по должности: директор, заведующий, заместитель директора, 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%.

 Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителю, заместителю руководителя выплачивается по одному из оснований, предусмотренных Положением об оплате труда:

 - ежемесячная надбавка за выслугу лет руководящей работы;

 - ежемесячная надбавка за выслугу лет (за стаж педагогической работы) в случае осуществления педагогической деятельности руководителем, заместителем руководителя образовательного учреждения (ведение педагогических часов).

 Данная выплата начисляется независимо от наличия дисциплинарного взыскания.

 36. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, впрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава, в том числе премии к профессиональным праздникам. Перечень и конкретный размер выплат определяется локальными актами образовательных учреждений с  **обязательным привлечением представителей организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.** Иные поощрительные выплаты устанавливаются в процентном отношении до одного должностного оклада или в абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда.

VII.Социальные выплаты

 37. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление, материальная помощь для решения социально-бытовых вопросов.

 38. Выплата материальной помощи на оздоровление, материальной помощи для решения социально-бытовых вопросов 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, материальной помощи для решения социально-бытовых вопросов работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом, руководителю образовательного учреждения – начальником управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района и оформляется его приказом.

 Выплата материальной помощи на оздоровление, материальной помощи для решения социально-бытовых вопросов осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

 Размер материальной помощи на оздоровление, материальной помощи для решения социально-бытовых вопросов устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации.

 Размер материальной помощи на оздоровление, материальной помощи для решения социально-бытовых вопросов руководителю образовательного учреждения устанавливается Положением о социальных выплатах руководителям образовательных учреждений.

 Выплата материальной помощи на оздоровление, материальной помощи для решения социально-бытовых вопросов не зависит от итогов оценки труда работника.

 38.1. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

 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.

 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.

 38.2. Материальная помощь для решения социально-бытовых вопросов может выплачиваться один раз в год при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда.

 Материальная помощь для решения социально-бытовых вопросов в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

 - вновь принятому на работу;

 - уволенному в связи с выходом на пенсию;

 - ушедшему в текущем году в отпуск по уходу за ребенком;

 - находившемуся в отпуске без сохранения заработной платы более одного месяца.

 Материальная помощь для решения социально-бытовых вопросов не выплачивается:

 - работнику, заключившему трудовой договор (сроком до двух месяцев);

 - работнику, уволенному по собственному желанию, по соглашению сторон, за виновные действия.

 - работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком.

VIII. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

39. Заработная плата руководителя образовательного учреждения (филиала), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

40. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом управления образования, молодёжи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым в соответствии с настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются ежемесячно за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем на эти цели, в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных учреждений.

41. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителям филиалов, заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

42. Конкретный предельный размер соотношения между среднемесячной заработной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется управлением образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым в кратности от 1 до 6.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_