

Приложение № 2
к коллективному договору
между работодателем и
трудовым коллективом
на 2015- 2017 годы

от « 8 » июля 2015 г.

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации (протокол
от « 30 » марта 2015 г. № 4)

Председатель
первичной профсоюзной
организации

М.Н. Орлова



« УТВЕРЖДАЮ »:

Директор
МБОУ «Приветненская
общеобразовательная школа»

Л.А. Трофимович

Л.А. Трофимович

(подпись)

(расшифровка подписи)



« 8 » июля 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Приветненская общеобразовательная школа»
Кировского района Республики Крым»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Приветненская общеобразовательная школа» Кировского района Республики
Крым

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Кировского района Республики Крым от ____ 2015 г № ____ «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Кировского района Республики Крым» и

регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Приветненская общеобразовательная школа» Кировского района Республики Крым (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается в целях:

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

1.3. 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 учреждения;
- **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.
- **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования;
- **коэффициент специфики работы** – относительная величина, зависящая от условий труда, типа учреждения и его 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 учреждения, 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 учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;
- **социальные выплаты** – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель учреждения 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 может осуществляться руководителем учреждения в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств.

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

1.7. При формировании годового фонда оплаты труда в учреждении ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов):

- на компенсационные и стимулирующие выплаты - не менее 30 процентов;
- на социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.8. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, по согласованию Отделом образования администрации Кировского района Республики Крым может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

1.9. Базовая единица установлена в размере **6200 рублей**.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые администрацией Кировского района 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 муниципального образования Кировский район Республики Крым;
- бюджета Республики Крым;
- бюджета Российской Федерации;
- за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

2. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников

- Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителей на 1 ставку 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 по следующей формуле:

$$Д_о = Б_е * К_{уо} * (1 + К_с + К_{кв} + К_м + К_{уу}) + Н_{ус}$$

где:

Б_е - базовая единица;

К_{уо} - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К_с - сумма коэффициентов специфики работы;

К_{кв} - сумма коэффициентов квалификации;

К_м - коэффициент масштаба управления;

К_{уу} - коэффициент уровня управления;

Н_{ус} - надбавка за ученую степень;

- Должностной оклад специалиста на 1 ставку определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу, по следующей формуле:

$$Д_о = Б_е * К_{уо} * (1 + К_с + К_{кв}) + Н_{ус}$$

где:

Б_е - базовая единица;

К_{уо} - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К_с - сумма коэффициентов специфики работы;

К_{кв} - сумма коэффициентов квалификации;

Н_{ус} - надбавка за ученую степень;

- Должностной оклад служащего учреждения на 1 ставку определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, по следующей формуле:

$$D_o = B_e * K_{y_o} * (1 + K_{k_b}),$$

где:

B_e - базовая единица;

K_{y_o} - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

K_{k_b} - коэффициент квалификации.

- Тарифная ставка (оклад) рабочих на 1 ставку устанавливается в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

- Перечень работников, относящихся к категориям специалистов и служащих, указан в таблице 1.

Перечень работников в разрезе категорий

Таблица 1

№	Категории работников	Должности работников, относящиеся к соответствующей категории
1	2	3
1	Специалисты	Учитель Учитель-логопед Педагог-психолог Педагог-библиотекарь Педагог-организатор Учитель дополнительного образования Воспитатель
2	Служащие	Делопроизводитель Инженер по охране труда Инженер-электронщик Секретарь учебной части Специалист по кадрам Заведующий столовой Экономист Юрист Бухгалтер Главный бухгалтер Помощник воспитателя Лаборант

- Размер базового коэффициента указан в таблице 2.

Размер базового коэффициента

Таблица 2

№	Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2	3
1	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
2	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
3	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
4	Среднее общее образование	1,10
5	Основное общее образование	1,00

- Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 3.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 3

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1.1. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.2. Работа руководителей 1 и 2 уровня, чья деятельность непосредственно связана с образовательной деятельностью, педагогических работников в: - гимназии - лицее - школе с углубленным изучением предметов	0,20
1.3. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
- 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
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
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

- 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, республик

СССР, Украины или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, республик СССР, Украины.

- 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, республик СССР, Украины, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, республик СССР, Украины. Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

- Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам, руководителю учреждения.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию в образовательных учреждениях
1	2
Квалификационная категория (для педагогических работников):	-
- <u>высшая категория</u>	<u>0,35</u>
- <u>первая категория</u>	<u>0,20</u>
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):	
- <u>руководитель</u> (соответствует занимаемой должности)	<u>0,35</u>
- <u>заместитель руководителя</u> (соответствует занимаемой должности)	<u>0,20</u>
- <u>первая категория</u>	<u>0,30</u>
- <u>вторая категория</u>	<u>0,20</u>

- Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, республик СССР, Украины, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, республик СССР, Украины устанавливается руководителю и специалистам организации.

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

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, республик СССР, Украины, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, республик СССР, Украины указан в таблице 5.

Размер коэффициента за государственные награды

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

Таблица 5

№	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2	3
1	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, республик СССР, Украины, в том числе:	
	ордена, медали, знаки	0,40
1.1.	почетные, спортивные звания:	
	«Народный...»	0,40
	«Заслуженный...»	0,30
	«Мастер спорта...»	0,10
	«Мастер спорта международного класса...»	0,25
	«Гроссмейстер...»	0,10
	«Лауреат премии Президента РФ»	0,25
1.2.	почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, республик СССР, Украины, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3.	в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
2	Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, республик СССР, Украины, в том числе:	

№	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2	3
	- медаль К.Д. Ушинского	0,20
	- нагрудный знак «Почетный работник...»	0,05
	- почетное звание «Почетный работник...»	0,05
	- иные нагрудные знаки	0,05

- Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом Отдела образования администрации Кировского района.

Размер коэффициента масштаба управления указан в [таблице 6](#).

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 1

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных учреждениях
Группа 1	0,50
Группа 2	0,40
Группа 3	0,30
Группа 4	0,20

- Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления в соответствии с приказом Отдела образования администрации Кировского района.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 7

№	Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2	3
1	Уровень 1 (руководитель)	1,00
2	Уровень 2 (заместители руководителя организации, главный бухгалтер)	0,80

- Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

в размере 10% от базовой единицы за ученую степень доктора наук;
в размере 5% от базовой единицы - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

3.Тарифные ставки (оклады) рабочих

- Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Размеры окладов профессий рабочих указаны в таблице 8.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 8

№	Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6200	6310	6420	6530	6650	6770	6900	7130

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

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

- 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 5 настоящего Положения.

- Почасовая оплата труда

- Почасовая оплата труда педагогических работников 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.

- Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях, указаны в таблице 9.

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

Таблица 9

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

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

- Компенсационные выплаты

- К компенсационным выплатам относятся:
 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- 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.

Перечень работников организации, работающих с вредными условиями труда, указан в таблице 10.

Перечень работников, работающих с вредными условиями труда

Таблица 10

№	Категории работников	Должности работников, относящиеся к соответствующей категории
1	2	3
1	Работники, работающие с вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579)	1. Бухгалтер; 2. Главный бухгалтер; 3. Заведующий столовой; 4. Кочегар; 5. Кухонный работник; 6. Лаборант; 7. Повар; 8. Секретарь; 9. Уборщик служебных помещений (работа со средствами, содержащими хлор и другими токсичными средствами); 10. Учитель информатики; 11. Учитель химии; 12. Учитель физкультуры; 13. Учитель трудового обучения; 14. Экономист; 15. Другие должности согласно аттестации рабочих мест

- 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. 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.

- Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

- Стимулирующие выплаты

- 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;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам, руководителям и специалистам;
- иные поощрительные выплаты.

- Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

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

Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

- Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными приказом руководителя.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

- 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.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

- 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 - 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 учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

- 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 приказом руководителя и положением.

6.7. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, в положении 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.

- Социальные выплаты

- К социальным выплатам относится материальная помощь на профилактику заболеваний.

- Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором.

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

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

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

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.

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.

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

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

- Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются соответствующим приказом Отдела образования администрации Кировского района Республики Крым, в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

- Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

- Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данного учреждения.