ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Документ отправлен на официальный сайт: bshv2.crimeaschool.ru
Уполномоченное лицо – руководитель образовательного учреждения
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ВИЛИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 С РУССКИМ И КРЫМСКОТАТАРСКИМ ЯЗЫКАМИ ОБУЧЕНИЯ ИМЕНИ МАМУТОВА АМЫ АМЗАШИРА" БАХЧИСАРАЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
Действителен с: с 09.02.2026, 13:27
Действителен до: до 05.05.2027, 13:27
Ключ подписи: 00983AED37627BBB5B0925406226109723 0A3

СОГЛАСОВАНО	ПРИНЯТО	УТВЕРЖДЕНО
на заседании Общего собрания работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» протокол № 4 от 30.09.2026 г.	на заседании педагогического совета МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» протокол № 12 от 30.09.2026 г.	Директор МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» _____ А.С. Зердебе Приказ от 08.10.2026 г. № 324

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ «Вилинская СОШ № 2 им. Мамутова А.А.»

1.Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников (далее - Положение), определяет размер и условия оплаты труда работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.».

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия: педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.». и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся;

молодой специалист - педагогический работник МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», 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 МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются директором МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» с учетом

мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.5. Система оплаты труда работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

– показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действии в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204«0 национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года№ 38-П, от 28 июня 2018 года№ 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П;Закона Республики Крым от 6 июля 2015 года № 131 -ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;

– перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

– перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

– единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– постановления администрации Бахчисарайского района Республики Крым от 31.01.2025 г. № 79 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работы и работников муниципальных бюджетных образовательных организаций муниципального образования Бахчисарайский район Республики Крым» (с изменениями);

– мнения представительного органа работников;

– систем нормирования труда, определяемых директором с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

– настоящего Положения.

1.6. Размер оплаты труда работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по

занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.».

1.7. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - ЕКС), Единый тарифно-квалификационный справочник (далее - ЕТКС и пр.).

1.9. Персонал МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

1.10. Административно-управленческий персонал МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» - работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.».

1.11. Основной персонал МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», целей деятельности МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.».

1.12. Вспомогательный персонал - работники МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», включая обслуживание зданий и оборудования.

1.13. Штатное расписание МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» утверждается директором в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, с указанием отнесения должностей (профессий) к административно - управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

1.14. Штатное расписание МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.15. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.16. Месячная заработная плата работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.17. С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года №

26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

−выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

−выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

1.18. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Республики Крым, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.19. Оплата труда медицинских работников осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичной категории работников, соответствующей отрасли бюджетной сферы.

1.20. Оплата труда работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников структурных подразделений организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.21. Оплата труда работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.22. Оплата труда работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.23. С учетом условий труда работникам МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.24. Работникам МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.25. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, утвержденных профессиональным стандартом, наименования должностей (профессий), указанных в ЕТКС, ЕКС, считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах.

1.26. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

1.27. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», наименования должностей которых устанавливаются согласно пунктам 1.25 и 7 настоящего Положения, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым в зависимости от распространения на работников действия указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2. Фонд оплаты труда МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.»

2.1. Фонд оплаты труда МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Бахчисарайского района Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного, стимулирующего характера.

2.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не может превышать 40 % фонда оплаты труда.

2.4. При этом в расчет предельной доли не входит выполнение административно-управленческим и вспомогательным персоналом работы основного персонала на условиях совмещения должностей.

2.5. Формирование годового фонда оплаты труда МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

3. Формирование заработной платы руководителя МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым, нормативными правовыми актами Республики Крым и настоящим Положением.

3.3. Оклады (должностные оклады) руководителям МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.4. В зависимости от условий труда руководителю МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Основанием для выплаты руководителю МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» компенсационной выплаты является приказ начальника управления образования, молодежи и спорта администрации Бахчисарайского района Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения и приказами начальника управления образования, молодежи и спорта администрации Бахчисарайского района Республики Крым, к ведению которого отнесена МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», в порядке, утвержденном исполнительным органом Республики Крым, к ведению которого отнесена МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.».

3.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы и результативности деятельности самого руководителя.

3.8. Целевые показатели эффективности работы МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», критерии оценки результативности деятельности ее руководителя устанавливаются исполнительным органом Республики Крым, к ведению которого отнесена МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.».

3.9. Размеры выплат стимулирующего характера работнику, который приказом исполнительного органа Республики Крым, к ведению которого отнесена МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», назначен исполняющим обязанностей руководителя (по вакантной должности) устанавливаются приказом начальника управления образования, молодежи и спорта администрации Бахчисарайского района Республики Крым в порядке и размерах, определенных для руководителя МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.».

3.10. По решению учредителя МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» руководителю может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

3.11. Заместителям руководителя МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 %.

3.12. В зависимости от условий труда заместителям МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.13. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется исполнительным органом Бахчисарайского района Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», кроме руководителей, его заместителей

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» установлены в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

4.2. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на 5-15 % ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:

– выполнении работ различной квалификации; совмещении профессий (должностей);
– расширении зон обслуживания;
– увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
– сверхурочной работе;
– работе в ночное время;
– работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым и нормативными правовыми актами Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников МБОУ «вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

5.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.5. Размеры повышения оплаты труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.6. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.7. 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 (в том числе за специфику работы), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Размеры надбавок за специфику работы указаны в приложении 2 к настоящему Положению.

5.9. Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» на основании приказа директора школы.

5.10. Перечень и размеры отдельных выплат компенсационного характера устанавливаются законодательством Российской Федерации и Республики Крым, а также настоящим Положением.

5.11. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с законодательством Республики Крым и перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №530.

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

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. При этом учитывается следующее:

– размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки количества, качества и результатов его труда, подтвержденных соответствующими документами;

– размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;

– размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;

– правила определения вознаграждения излагаются в форме, понятной каждому работнику;

– принятие решений об установлении выплат и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников;

– показатели эффективности деятельности работников учитывают= необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

6.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» в пределах части фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. В соответствии с пунктами 1,6 части 1 и пунктом 3части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым» и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

6.6. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» правовым актом, а руководителям устанавливается правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющим полномочия и функции учредителя, на срок не более года.

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

– интенсивность и напряженность работы;

– организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.»;

– качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

– степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

– уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

– оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

6.7. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей ШМО организации, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

– стабильно высокие показатели результативности работы;

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;

– сложность выполняемой работы.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ. Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей ШМО, с учетом мнения представительного органа 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 (должностному окладу).

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

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ:

– премия за образцовое выполнение государственного задания;

– надбавка за наличие квалификационной категории.

Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

– за наличие квалификационной категории педагогических работников (приложение 4);

– за наличие ученой степени;

– за наличие ученого звания;

– за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий. Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки).

Работникам МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени и ученого звания:

– при наличии ученой степени кандидата наук - 3%;

– при наличии ученой степени доктора наук - 5%;

– при наличии ученого звания "доцент" - 7%;

– при наличии ученого звания "профессор" - 10%.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются: для руководителя - приказ начальника управления образования, молодежи и спорта администрации Бахчисарайского района Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для остальных работников - приказ (распоряжение) МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Работникам МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

- в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

1. работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации;

2. работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов "Народный...", "Заслуженный..."; спортивные звания международного класса, - при условии соответствия профилю деятельности организации;

- в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

1.работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почетный работник...", производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», а педагогическим работникам при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почетный работник", профилю деятельности МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.»;

2.работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.».

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для назначения является: для руководителя МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» - приказ начальника управления образования, молодежи и спорта администрации Бахчисарайского района Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия Учредителя; для его заместителей, работников - приказ (распоряжение) руководителя МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником, (пп. 2 в ред. Постановления Совета министров Республики Крым от 21.02.2023 N 143).

6.9. 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 МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 15%.

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 т.д.). 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.

Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

6.10. 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.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» и максимальным размером 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.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) 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.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер, при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.»).

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь и надбавка молодому специалисту.

7.2. Работникам МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одной тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководитель МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» и оформляется его приказом.

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

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

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

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

7.10. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

7.11. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700,00 рубля. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

7.12. Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

7.13. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

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

– педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

8.2. Оплата труда за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

8.3. При замещении должности учителя, педагога дополнительного образования, преподавателя размер оплаты за один час учебной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

8.4. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.5. Руководитель МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.» в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

8.6. Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

8.7. Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», указаны в приложении 5 к настоящему Положению.

Приложение 1

Размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.»

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Директор школы	48 007,00
Заведующий хозяйством	19 320,00
Заместитель директора по АХЧ	40 807,00
Заместитель директора по УВР	43 206,00
Заместитель директора по ВР	40 807,00
Делопроизводитель	19 066,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 798,00
Уборщик служебных помещений 1 разряд	10 468,00
Дворник	12 184,00
Сторож 1 разряд	10 887,00
Ночное время	2178,36
Медицинская сестра	13 368,00
1-й квалификационный уровень	
Лаборант	19 135,00
2-й квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	18 483,00
3-й квалификационный уровень	
педагог-психолог	18496,00
4-й квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель-логопед	18508,00

Приложение 2

Размер надбавок за специфику работы

Типы организаций, осуществляющих образовательную деятельность, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
Организации, осуществляющие образовательную деятельность	
1. Работа педагогических работников в:	
– классах с углубленным изучением предметов; – профильных классах (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы).	20
2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	

- проверка тетрадей - для учителей начальных классов (по предметам русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир)	20
- проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной язык (крымскотатарский, украинский, русский)	20
- проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам химия, физика, биология, информатика (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы).	10
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, логопедическим пунктом, кабинетом психолога	15
- руководство методическими объединениями, методическим советом	15
3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей:	
- классного руководителя	15
- классного руководителя в инклюзивных классах	25
- классного руководителя в кадетских классах	20
4. Работа педагогического работника:	
- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы)	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы)	30

Приложение 3

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	**Размер тарифных ставок, руб.**
1 разряд	10 887,00
2 разряд	12 184,00
3 разряд	12 389,00
4 разряд	12 610,00
5 разряд	12 839,00
6 разряд	13 084,00
7 разряд	13 462,00
8 разряд	13 516,00

Приложение 4

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	**Размер надбавки за квалификационную категорию**
Квалификационная категория (по педагогической деятельности)	
высшая категория	15%
первая категория	10%

Приложение 5

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.»

N п/п	**Наименование показателя**	**Коэффициент почасовой оплаты труда**		
		для профессора, доктора наук	**для доцента, кандидата наук**	**для лиц, не имеющих ученой степени**
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03

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

Приложение 6

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.
2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся работники, в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые, после:

- получения диплома о среднем профессиональном образовании, подтверждающего присвоение квалификации по специальности;
- либо получения диплома о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- либо получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;
- либо окончания аспирантуры.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.
2.3. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста согласно пункту 2.1 настоящего Положения не может являться основанием для отказа в присвоении такого статуса.

Период трудовой деятельности в педагогической должности в организации, не являющейся организацией, осуществляющей образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.

2.3. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.
2.4. В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в другую, статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Если при трудоустройстве педагогический работник не предоставил копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста, то Работодатель самостоятельно, на основании заявления педагогического работника, запрашивает соответствующие копии документов с предыдущих мест работы за три года.

2.5. Если статус молодого специалиста педагогическому работнику в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, присвоен не был, при этом такой педагогический работник соответствует всем установленным настоящим Положением требованиям, такому работнику присваивается статус молодого специалиста, однако период действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые.
2.6. В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из МБОУ «Вилинская СОШ №2 им. Мамутова А.А.», и поступления на работу в организацию, не имеющую статуса организации, осуществляющей образовательную деятельность, или его перевода в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на непедагогическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

2.7. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.8. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.9. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.10. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Приложение 7

Размеры окладов (должностных окладов) работников, тарифных ставок по профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Директор школы	48 007,00
Заведующий хозяйством	19 320,00
Заместитель директора по АХЧ	40 807,00
Заместитель директора по УВР	43 206,00
Заместитель директора по ВР	40 807,00
Делопроизводитель	19 066,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 798,00
Уборщик служебных помещений 1 разряд	10 468,00
Дворник	12 184,00
Сторож 1 разряд Ночное время	10 887,00 2178,36