

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2»
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ОКРУГ СИМФЕРОПОЛЬ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ПРИНЯТО Педагогическим советом МБОУ СОШ № 2 Протокол от 25.08.2025 № 19	СОГЛАСОВАНО Управляющим советом МБОУ СОШ № 2 Протокол от 25.08.2025 № 14	УТВЕРЖДЕНО Директор _____ В.А. Кухнина Приказ от 25.08.2025 № 346
--	---	--

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда по платным образовательным услугам,
оказываемым муниципальным бюджетным
общеобразовательным учреждением
«Средняя общеобразовательная школа №2»
Муниципального образования городской округ Симферополь
Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 1 Закона Республики Крым от 28.11.2014 № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2014 № 579, приказа Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым № 61 от 03.02.2015 года, решением 39-й сессии Симферопольского городского совета 1 созыва от 25.02.2016 № 616 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым», Постановлением Администрации города Симферополя №972 от 01.03.2021. «Об утверждении Положения об оплате труда работников, муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и признании утратившим силу постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 29.08.2017 № 2939», Постановлением Администрации города Симферополя Республики Крым от 06.09.2021 года № 4881 «Об утверждении Положения о порядке оказания платных образовательных услуг», постановлением Администрации города Симферополя Республики Крым от 01.10.2024 № 4956 «О внесении изменений в постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 01.03.2021 № 972 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым»», Разделом

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

«Средняя Общеобразовательная Школа №2» г.Симферополя, МБОУ,
Кухнина Вера Александровна

12.09.25 09:45 (MSK)

Простая подпись

1 пунктом 1.18. Устава Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Симферопольская общеобразовательная школа №2» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (Постановление Администрации города Симферополя №33 от 25.12.2014 г.), Положением о предоставлении платных образовательных услуг Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Симферополя, занятых в организации и оказании платных образовательных услуг клуба интеллектуального развития «Школьный мир».

1.2. Данное положение:

- устанавливает порядок оплаты труда работников, занятых в организации и оказании ПОУ;
- устанавливает материальное стимулирование работников к повышению качества предоставляемых образовательных услуг, организационно-методического уровня выполнения работ;
- определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок распределения заработной платы, условия установления обязательны доплат и надбавок, стимулирующих выплат, а также условия и размеры оплаты труда работников, занятых в организации и оказании ПОУ.

2. Формирование фонда оплаты труда за организацию платных образовательных услуг.

2.1. Фонд оплаты труда образовательных организаций формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательным организациям из бюджета муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда образовательных организаций включает в себя оклад (должностной оклад), тарифные ставки, в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в пределах выделенного фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

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.

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

2.4. Формирование годового фонда оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должно осуществляться в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3. Формирование окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций, кроме руководителей, их заместителей, главного бухгалтера

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников образования установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общетраслевых

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

«Средняя Общеобразовательная Школа №2» г.Симферополя, МБОУ,
Кухнина Вера Александровна

12.09.25 09:45 (MSK)

Простая подпись

руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников муниципальных образовательных организаций установлены в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов библиотек муниципальных образовательных организаций установлены в соответствии с приложением 13 к настоящему Положению.

3.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников, тарифных ставок по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

3.8. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), тарифные ставки в одном из типов организаций, не вошедшие в приложения 2, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), тарифным ставкам, имеющимися в других типах организаций.

3.9. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений образовательных организаций устанавливаются на 5 - 15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

3.10. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, тарифные ставки устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в пределах выделенного 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.

При разработке и утверждении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать 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 должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;
- принятие решений об установлении выплат и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представительного органа работников;
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах части фонда оплаты труда, определенного с неукоснительным соблюдением требований пункта 2.3 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. 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 образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, а руководителям образовательных организаций на основании приказа органа осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации, к ведению которого отнесена образовательная организация. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- 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.

4.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в

пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной 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.

4.2.1.3. 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 образовательной организации 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.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

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

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

4.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени;
- за наличие ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

4.2.2.2.1. Надбавка за квалификационную категорию специалистам, руководителям, и их заместителям устанавливается по педагогической деятельности.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается на ставку заработной платы педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), тарифной ставки в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

4.2.2.2.2. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), 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 органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации, к ведению которого отнесена образовательная организация; для остальных работников - приказ образовательной организации, 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.

4.2.2.2.3. Работникам образовательных организаций, к должностным окладам устанавливается на ставку заработной платы надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки):

- 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 или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

- 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 или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

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

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почетный работник...", производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почетный работник", профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность либо преподаваемым в организации, осуществляющей образовательную деятельность, дисциплинам или выполняемой работе.

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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, - приказ органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации, к ведению которого отнесена образовательная организация; для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников - приказ

руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

4.2.3. 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 образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается на ставку заработной платы в процентах от оклада (должностного оклада), тарифной ставки по основной должности, в следующем размере:

- 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.

4.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается на ставку заработной платы 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.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год (календарный, учебный)) 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 образовательной организации 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 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, надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий. 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 образовательных организациях).

Мнение профсоюзного комитета учтено:

Председатель профсоюзного комитета

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2»

г. Симферополя

«___» _____ 2024 г.

Е.И. Медведева

Приложение
к Положению об оплате труда по
платным образовательным услугам,
оказываемым муниципальным бюджетным
общеобразовательным учреждением
«Средняя общеобразовательная школа №2»
г. Симферополя Республики Крым

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель <*(1)>; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <*(2)>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 798,00

<(1)*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<(2)*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

«Средняя Общеобразовательная Школа №2» г.Симферополя, МБОУ,
Кухнина Вера Александровна

12.09.25 09:45 (MSK)

Простая подпись