



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
МОУ «Новостепновская школа»

Д.А. Османова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ «Новостепновская школа»  
Джанкойского района Республики Крым

И.А. Леваньков

«02» октября\_2025 г.

## П О Л О Ж Е Н И Е

### о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Новостепновская школа» Джанкойского района Республики Крым

#### I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Новостепновская школа» Джанкойского района Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Новостепновская школа» Джанкойского района Республики Крым (далее – МОУ «Новостепновская школа») и вводится в действие с 1 октября 2025 года.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

– **педагогический работник** – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с образовательным учреждением, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

– **молодой специалист** – педагогический работник образовательного учреждения в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с Приложением № 9 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 гои, 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 учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

– **социальные выплаты** – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

3. Система оплаты труда работников МОУ «Новостепновская школа», включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

4. Система оплаты труда работников МОУ «Новостепновская школа», 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 действий 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 «О 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;

- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем 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.

5. Размер оплаты труда работников МОУ «Новостепновская школа» устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда образовательного учреждения.

6. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работников образовательных учреждений 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.).

Персонал образовательных учреждений подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

Административно-управленческий персонал образовательных учреждений – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники образовательных учреждений, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательных учреждений, должности которых указаны в разделе III настоящего Положения.

Основной персонал образовательных учреждений – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом образовательных учреждений, целей деятельности этих организаций, а также их непосредственные руководители, должности которых указаны в приложении 2 к настоящему Положению.

Вспомогательный персонал образовательных учреждений – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этих

образовательных учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в приложениях 2, 4, 6 к настоящему Положению.

8. Штатное расписание образовательных учреждений утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данных организаций, с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание образовательных учреждений отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

9. Руководитель образовательного учреждения несет персональную ответственность за обеспечение соблюдения требований настоящего Положения, своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, а также исполнительных органов Республики Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников организаций.

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

11. Месячная заработная плата работников образовательных учреждений, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

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, от 16 декабря 2019 года № 40-П, от 23 сентября 2024 года № 40-П для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника образовательного учреждения, 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, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ;
- премии по итогам работы за квартал;
- премии по итогам работы за год;

– социальные выплаты, связанные с предоставлением надбавки молодым специалистам, которая устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению;

- дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (виды деятельности, установленные приложением 3 к настоящему Положению), и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем путем доплаты до уровня минимального размера оплаты труда в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Джанкойский район Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности».

12. Оплата труда работников МОУ «Новостепновская школа» 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 образовательных учреждений осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

13. Оплата труда работников в МОУ «Новостепновская школа» устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

14. Оплата труда работников МОУ «Новостепновская школа», 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 отдельно по каждой из должностей.

15. С учетом условий труда работникам МОУ «Новостепновская школа» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

16. Работникам МОУ «Новостепновская школа» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

17. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения №№ 1, 2, 4, 6 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по

категориям работников МОУ «Новостепновская школа» подлежат индексации в порядке и сроки, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений, наименования должностей которых устанавливаются согласно пунктам 17 и 33 настоящего Положения, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права 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».

## **II. Фонд оплаты труда образовательного учреждения**

19. Фонд оплаты труда МОУ «Новостепновская школа» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательным учреждениям из бюджета муниципального образования Джанкойский район Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

20. Фонд оплаты труда МОУ «Новостепновская школа» включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного, стимулирующего характера и выплаты социального характера.

21. Формирование годового фонда оплаты труда МОУ «Новостепновская школа» должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **III. Формирование заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей**

22. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, 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, законами Республики Крым, нормативными правовыми актами Республики Крым, Джанкойского района и настоящим Положением

23. Оклады (должностные оклады) руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

24. В зависимости от условий труда руководителю МОУ

«Новостепновская школа» устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Основанием для выплаты руководителю образовательного учреждения компенсационной выплаты является приказ управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым.

25. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения, устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения приказами управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым, в порядке, утвержденном управлением образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательного учреждения с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы образовательного учреждения, и результативности деятельности самого руководителя.

26. Целевые показатели эффективности работы образовательных учреждений, критерии оценки результативности деятельности их руководителей устанавливаются управлением образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательного учреждения или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующего образовательного учреждения.

27. По решению управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым руководителю образовательного учреждения может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается управлением образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым.

28. Заместителям руководителя образовательного учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10 - 15%, а главному бухгалтеру - на 10 - 30% ниже размера оклада (должностного оклада) руководителя образовательного учреждения, указанного в приложении 1 к настоящему Положению.

29. В зависимости от условий труда заместителям руководителя образовательных учреждений, и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом V настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя образовательного учреждения, и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их

установления предусмотрены разделом VI настоящего Положения.

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных учреждений, 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, главного бухгалтера) определяется управлением образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым, в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Республики Крым, Джанкойского района, в кратности от 1 до 6.

#### **IV. Формирование окладов (должностных окладов) работников МОУ «Новостепновская школа», кроме руководителя, его заместителей**

31. Размеры окладов (должностных окладов) должностей (профессий) работников МОУ «Новостепновская школа», установлены в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

32. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих установлены в соответствии с приложениями 4, 5, 6 к настоящему Положению.

33. Должности специалистов, служащих и их оклады (должностные оклады) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 4 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), имеющимися в других типах организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

34. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений образовательных учреждений устанавливаются на 5 - 15% ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

35. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложениями 5, 6 к настоящему Положению.

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

36. 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:

37. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда в размере 12% по результатам СОУТ.

38. 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 – 40% (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);
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни (В соответствии со ст.153 ТК РФ);
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

39. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

40. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым и нормативными правовыми актами Джанкойского района, содержащими нормы трудового права.

41. Оплата труда работников МОУ «Новостепновская школа», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

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.

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

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель образовательного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

42. 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.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится за отработанные часы в размере одинарной часовой ставки (части оклада за час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки (части оклада за час работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размеры надбавок за специфику работы указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников образовательных учреждений на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

Перечень и размеры отдельных выплат компенсационного характера устанавливаются законодательством Российской Федерации и Республики Крым, нормативными правовыми актами Джанкойского района, а также настоящим Положением».

43. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

45. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, 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.

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 МОУ «Новостепновская школа» 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.

46. В соответствии с пунктами 1, 6 части 1, и пунктом 3 части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 6 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 МОУ «Новостепновская школа» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

47. 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 ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам МОУ «Новостепновская школа», правовым актом образовательного

учреждения, а руководителю устанавливаются приказом управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым, на срок не более года.

1) Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения, 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 образовательного учреждения;
- 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.

2) Премия за высокие результаты работы.

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.

3) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно 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 премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

48. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

1) Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений

учреждения 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.

- 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.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается: педагогическим работникам по педагогической деятельности; руководителям образовательных учреждений (по педагогической деятельности) и их заместителям.

Надбавка за наличие квалификационной категории не выплачивается работникам, работающим по совместительству.

а) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в процентах от оклада по педагогической должности (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за наличие квалификационной категории, надбавка устанавливается по одному основанию.

При наличии у работника высшей квалификационной категории и установлении такому работнику квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», надбавка устанавливается только при условии выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности по занимаемой должности.

Выплаты за квалификационную категорию «педагог-методист» осуществляются при условии выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности по занимаемой должности:

- руководство методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе образовательной организации;
- руководство разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;
- методическая поддержка педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- участие в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;
- передача опыта по применению в образовательной организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

Выплаты за квалификационную категорию «педагог-наставник» осуществляются при условии выполнения дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности по занимаемой должности:

- наставничество в отношении педагогических работников образовательной организации, активное сопровождение их профессионального развития в образовательной организации;

- содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;

- распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.

б) Работникам образовательных учреждений 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 или ученого звания являются: для руководителя - приказ управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым; для остальных работников - приказ (распоряжение) образовательного учреждения изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

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

в) Работникам образовательных учреждений к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

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

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали) и 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 почетного звания профилю деятельности учреждения;

В размере 10% от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной

ставки)):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник...», производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности учреждения, а педагогическим работникам – при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник...», профилю деятельности учреждения;
- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности учреждения.

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 образовательного учреждения – приказ управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым; для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников – приказ (распоряжение) образовательного учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

Надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий устанавливается по основному месту работы».

49. 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 образовательного учреждения, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1) 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 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 т.д.). 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.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

2) Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается специалистам (кроме педагогических работников), служащим и руководящим работникам в размере от оклада (должностного оклада) по основному месту работы и 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 сфере образования в течение одного календарного месяца с момента увольнения

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

Непрерывный стаж сохраняется за пенсионерами, которые возобновили свою трудовую деятельность, за работниками, уволенными в связи с сокращением численности (штата) или ликвидацией образовательного учреждения независимо от длительности перерыва в работе после увольнения в связи с выходом на пенсию или в связи с сокращением численности (штата) или ликвидацией образовательного учреждения.

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 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.

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.

50. 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) 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 образовательного учреждения 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 образовательных учреждениях).

## **VII. Социальные выплаты**

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

52. Работникам МОУ «Новостепновская школа» 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), указанных в приложениях 1, 2, 4, 5, 6 к настоящему Положению и пунктах 28, 29 настоящего Положения.

53. 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.

54. Руководитель МОУ «Новостепновская школа» ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательных учреждений в пределах доведенного фонда оплаты труда.

55. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется его приказом.

56. 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.

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

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

59. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

60. 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.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

### **VIII. Почасовая оплата труда**

61. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника;
- за педагогическую работу 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.

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.

62. При замещении должности учителя, педагога дополнительного

образования, преподавателя размер оплаты за один час учебной (преподавательской) работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), предусмотренного за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

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).

63. Руководитель МОУ «Новостепновская школа» 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 минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях указаны в приложении 8 к настоящему Положению.

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

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

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

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

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
общеобразовательного  
учреждения «Новостепновская  
школа» Джанкойского района  
Республики Крым

**Размеры окладов (должностных окладов)  
Руководителей муниципальных образовательных учреждений  
Джанкойского района Республики Крым**

<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад, руб.</b>
Директор общеобразовательного учреждения (не реализующего образовательные программы дошкольного образования):	
– с контингентом обучающихся до 100 чел.<*>	39100,00
– с контингентом обучающихся от 101 до 200 чел.<*>	40426,00
– с контингентом обучающихся от 201 до 300 чел.<*>	41750,00
– с контингентом обучающихся от 301 до 400 чел.<*>	43076,00
– с контингентом обучающихся от 401 до 500 чел.<*>	44404,00
– с контингентом обучающихся свыше 500 чел.<*>	46160,00

<\*> Контингент обучающихся определяется ежегодно по состоянию на 01 сентября

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Новостепновская школа»  
Джанкойского района Республики  
Крым

**Размеры окладов (должностных окладов) работников  
образовательных учреждений**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-  
вспомогательного персонала первого уровня

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Должностной оклад, руб.</b>
	секретарь учебной части	18332,00

Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Должностной оклад, руб.</b>
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	17 177,00
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	17 189,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель	17 200,00

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
общеобразовательного  
учреждения «Новостепновская  
школа» Джанкойского района  
Республики Крым

**Размер надбавок за специфику работы**

Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
<b>2. Общеобразовательные учреждения</b>	
<p>2.1. Работа педагогических работников в:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– гимназических классах</li> <li>– лицейных классах</li> <li>– санаторной школе</li> <li>– классах с углубленным изучением предметов</li> <li>– профильных классах</li> <li>– школе-интернате</li> <li>– специальной школе</li> </ul> <p>(устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) &lt;*(1)&gt;</p>	20
<p>2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проверка тетрадей: <ul style="list-style-type: none"> <li>– для учителей начальных классов по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир;</li> <li>– для учителей, реализующих программы основного и среднего образования, по предметам литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной язык (крымско-татарский, украинский, русский)</li> </ul> </li> <li>– для учителей, реализующих программы основного и среднего образования, по предметам химия, физика, биология, информатика, черчение</li> </ul> <p>(устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) &lt;*(1)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком,</li> </ul>	<p>20</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>15</p>



Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты труда  
работников Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Новостепновская школа»  
Джанкойского района Республики Крым

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, а также специалистов и служащих образовательных учреждений**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным группам</b>	<b>Должностной оклад, рублей</b>
<b>2.Общеотраслевые должности служащих второго уровня</b>		
1-й квалификационный уровень	библиотекарь	18399,00
<b>3.Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</b>		
1-й квалификационный уровень	Системный администратор; специалист по кадровому делопроизводству	20150,00
	Специалист по закупкам	21018,00

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты труда  
работников Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Новостепновская школа»  
Джанкойского района Республики  
Крым

**Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ**

<b>Разряд работ</b>	<b>Размер тарифной ставки, руб.</b>
1 разряд	12594,00
2 разряд	12726,00
3 разряд	12860,00
4 разряд	12992,00
5 разряд	13124,00
6 разряд	13787,00
7 разряд	14450,00
8 разряд	14979,00

---

Приложение № 6  
к Положению о системе оплаты труда  
работников Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Новостепновская школа»  
Джанкойского района Республики  
Крым

**Тарифная сетка по оплате труда по должностям (профессиям)  
рабочих образовательных учреждений**

<b>Название должности (профессии)</b>	<b>Разряды оплаты труда</b>	<b>Размеры окладов, руб.</b>
Дворник	1	12594,00
Кладовщик	1	12594,00
Сторож	1	12594,00
Уборщик производственных и/или служебных помещений	1	12594,00
Кухонный рабочий	2	12726,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	12726,00
Водитель	5	13124,00
Механик	5	13124,00
Повар	5	13124,00

Приложение № 7  
к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
образовательного  
учреждения «Новостепновская  
школа» Джанкойского района  
Республики Крым

**Размер надбавки за квалификационную категорию**

<b>Основание для установления коэффициента</b>	<b>Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.</b>
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15 %
первая категория	10 %
педагог-методист	30 %
педагог-наставник	30 %

Приложение № 8  
к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
образовательного  
учреждения «Новостепновская  
школа» Джанкойского района  
Республики Крым

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых  
к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях**

Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
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 № 9  
к Положению о системе оплаты  
труда работников Муниципального  
общеобразовательного  
учреждения «Новостепновская  
школа» Джанкойского района  
Республики Крым

## **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**

3. К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных учреждений 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 окончания аспирантуры.

4. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию, после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

5. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста согласно пункту 3 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.

6. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

7. 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.

8. 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.

В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. Статус молодого специалиста не может быть присвоен педагогическому работнику, имевшему указанный статус ранее, если ранее присвоенный статус был утрачен либо истек срок его действия.

13. 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.