

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Просторненская школа имени Ивана Яцуненко»
Джанкойского района Республики Крым
(МОУ «Просторненская школа им.И.Яцуненко»)**

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников
МОУ «Просторненская школа
им.И.Яцуненко»
(протокол от 27.04.2024 № 7)

УТВЕРЖДЕНО

приказом МОУ «Просторненская школа
им.И.Яцуненко»
от 27.04.2024 г. № 92-О

**Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Просторненская школа имени Ивана Яцуненко»
Джанкойского района Республики Крым**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников **Муниципального общеобразовательного учреждения «Просторненская школа имени Ивана Яцуненко» Джанкойского района Республики Крым** (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников **Муниципального общеобразовательного учреждения «Просторненская школа имени Ивана Яцуненко» Джанкойского района Республики Крым** (далее – общеобразовательное учреждение).

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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения, включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, 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 общеобразовательного учреждения, 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 общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательного учреждения подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

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

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

Вспомогательный персонал общеобразовательного учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности общеобразовательного учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в приложениях 2, 4, 6 к настоящему Положению.

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

Штатное расписание общеобразовательного учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

9. Руководитель общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения.

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 общеобразовательного учреждения, 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 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 общеобразовательного 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.

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 общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательного учреждения осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

13. Оплата труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

14. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, 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 общеобразовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

16. Работникам общеобразовательного учреждения 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 профессио-нальным 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 общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательного учреждения, 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 общеобразовательного учреждения

19. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательного учреждения должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

III. Формирование заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей, главного бухгалтера

22. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей, главного бухгалтера 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) руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

24. В зависимости от условий труда руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

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

25. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения, и результативности деятельности самого руководителя.

26. Целевые показатели эффективности работы общеобразовательного учреждения, критерии оценки результативности деятельности руководителя 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 общеобразовательного учреждения или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующего общеобразовательного учреждения.

27. По решению управления образования, молодежи и спорта администрации Джанкойского района Республики Крым руководителю общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10 - 15%, а главному бухгалтеру - на 10 - 30% ниже размера оклада (должностного оклада) руководителя общеобразовательного учреждения, указанного в приложении 1 к настоящему Положению.

29. В зависимости от условий труда заместителям руководителя общеобразовательного учреждения, 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 общеобразовательного учреждения, и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом VI настоящего Положения.

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров общеобразовательного учреждения, 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 общеобразовательного учреждения, кроме руководителей, их заместителей, главного бухгалтера

31. Размеры окладов (должностных окладов) должностей (профессий) работников общеобразовательного учреждения, 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 общеобразовательного учреждения 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.

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;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 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 общеобразовательного учреждения, 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 общеобразовательного 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.

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

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников общеобразовательного учреждения на основании приказа руководителя общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения 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 образовательных учреждений 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 общеобразовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам

общеобразовательного учреждения, правовым актом общеобразовательного 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 руководителю общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 премия 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;

руководителю общеобразовательного учреждения (по педагогической деятельности) и 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.

б) Работникам общеобразовательного учреждения 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) общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения 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, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности учреждения;

– 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 общеобразовательного 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 общеобразовательном учреждении, 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 общеобразовательного учреждения независимо от длительности перерыва в работе после увольнения в связи с выходом на пенсию или в связи с сокращением численности (штата) или ликвидацией общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения 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.

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 общеобразовательного учреждения ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников общеобразовательного учреждения в пределах доведенного фонда оплаты труда.

55. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения 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.

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 общеобразовательного учреждения 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
«Просторненская школа имени
Ивана Яцуненко» от 27.04.2024

**Размеры окладов (должностных окладов) работников
общеобразовательного учреждения**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-
вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15453,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-
вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	15475,00
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	15509,00

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	15195,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	15216,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования;	15226,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15236,00

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*>	25139,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дошкольного образования, общеобразовательную программу или образовательную программу дополнительного образования детей	26397,00

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Просторненская школа имени
Ивана Яцуnenко» от 27.04.2024

Размер надбавок за специфику работы

Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
1. Дошкольное образовательное учреждение (в том числе детские сады, являющиеся структурным подразделением общеобразовательных учреждений)	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов) <*(1)>	5
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (устанавливается пропорционально объему педагогической работы) <*(1)>	10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом (применяется на норму часов) <*(1)>	10
1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (устанавливается пропорционально объему педагогической работы) <*(1)>	25
1.5. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (устанавливается пропорционально объему педагогической работы) <*(1)>	10
1.6. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя, няни в группах компенсирующего вида (устанавливается пропорционально объему педагогической работы) <*(2)>	25
2. Общеобразовательное учреждение	
2.1. Работа педагогических работников в: – гимназических классах – лицейных классах – санаторной школе – классах с углубленным изучением предметов – профильных классах – школе-интернате – специальной школе (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	20
2.2. 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

Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
– для учителей, реализующих программы основного и среднего образования, по предметам литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной язык (крымско-татарский, украинский, русский) – для учителей, реализующих программы основного и среднего образования, по предметам химия, физика, биология, информатика, черчение (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)> – заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога (применяется на норму часов) <*(1)> – руководство методическими объединениями, методическим советом (применяется на норму часов) <*(3)>	20 10 15 15
2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей: – классного руководителя – классного руководителя в инклюзивных классах (применяется на норму часов) <*(1)>	15 25
2.4. Работа педагогического работника: – в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)> – в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)> – по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	30 30 30
2.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(2)>	25
2.6. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	10
3. Учреждения дополнительного образования	
3.1 Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально объему педагогической работы)	25

Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
<*(4)>	
3.2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (применяется на норму часов) <*(4)>	20
3.3. Педагогам дополнительного образования, педагогам-психологам, преподавателям и концертмейстерам детских школ искусств за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (устанавливается пропорционально объему педагогической работы) <*(1)>	15
3.4. Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на норму часов) <*(1)>	15

<*(1)> Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

<*(2)> Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней.

<*(3)> Рассчитывается от размера должностного оклада 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

<*(4)> Рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Просторненская школа имени
Ивана Яцуnenko» от 27.04.2024

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

Квалифика- ционный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; делопроизводитель; секретарь; секретарь- машинистка	15453,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16258,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Библиотекарь; инспектор по кадрам; лаборант; мастер; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант	15509,00
	Секретарь руководителя	16324,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	16285,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	16514,00
	Медицинская сестра	13903,00
4-й квалификационный уровень	Старший механик	17833,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16213, 00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1-й квалификационный уровень	Менеджер по персоналу; менеджер по связям с общественностью; психолог; системный администратор; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по кадровому делопроизводству; специалист по документационному обеспечению работы с персоналом; специалист по документационному обеспечению персонала; специалист по персоналу; специалист по охране труда; специалист по связям с общественностью	16984,00
	Специалист по закупкам	17716,00
2-й квалификационный уровень	Старший системный администратор; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	17833,00
3-й квалификационный уровень	Ведущий системный администратор; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	18716,00
4-й квалификационный уровень	Главный системный администратор; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий	19654,00
4. Межотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	25252,00
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (аналитик; диспетчер, конструктор, механик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик)	25397,00
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	25928,00

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Просторненская школа имени
Ивана Яцуненко» от 27.04.2024

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифной ставки, руб.
1 разряд	11 200,00
2 разряд	11317,00
3 разряд	11436,00
4 разряд	11554,00
5 разряд	11671,00
6 разряд	12261,00
7 разряд	12850,00
8 разряд	13321,00

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Просторненская школа имени
Ивана Яцуnenko» от 27.04.2024

**Тарифная сетка по оплате труда по должностям (профессиям)
рабочих образовательного учреждения**

Название должности (профессии)	Разряды оплаты труда	Размеры окладов, руб.
Возчик	1	11200,00
Гардеробщик	1	11200,00
Грузчик	1	11200,00
Дворник	1	11200,00
Кастелянша	1	11200,00
Кладовщик	1	11200,00
Подсобный рабочий	1	11200,00
Садовник	1	11200,00
Сторож	1	11200,00
Уборщик производственных и/или служебных помещений	1	11200,00
Кухонный рабочий	2	11317,00
Машинист (кочегар) котельной	2	11317,00
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2	11317,00
Оператор котельной	2	11317,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	11317,00
Слесарь-электромонтер	2	11317,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	2	11317,00
Водитель	5	11671,00
Водитель автомобиля	5	11671,00
Механик	5	11671,00
Повар	5	11671,00

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Просторненская школа имени
Ивана Яцуненко» от 27.04.2024

Размер надбавки за квалификационную категорию

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

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Просторненская школа имени
Ивана Яцуненко» от 27.04.2024

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

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 № 8
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Просторненская школа имени
Ивана Яцуненко» от 27.04.2024

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 общеобразовательного учреждения 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 непедagogическую 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.
