



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ЧЕЛЯДИНОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА"
ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

298243, Республика Крым, район Ленинский, село Челядиново, улица Школьная, дом 7,
телефон +7(36557) 6-42-26, e-mail: lenino_shkola-chelyadinovo@crimeaedu.ru

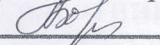
РАССМОТРЕНО

общее собрание трудового
коллектива

протокол от 15.04.2024 г. №1

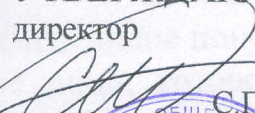
СОГЛАСОВАНО

председатель первичной
профсоюзной организации

 Т.И. Борейко
протокол от 15.04.2024 г. №3

УТВЕРЖДАЮ

директор

 С.Г. Шупульник
приказ от 15.04.2024 г. №35-К



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Челядиновская основная общеобразовательная школа»
Ленинского района Республики Крым**

с. Челядиново, 2024

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Челядиновская основная общеобразовательная школа» Ленинского района Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Челядиновская основная общеобразовательная школа» Ленинского района Республики Крым (далее – организация).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

- **молодой специалист** – педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению;

- **тарифные ставки** – фиксированный размер оплаты труда работника организации, осуществляющей образовательную деятельность, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **оклады (должностные оклады)** - фиксированные размеры оплаты труда работника организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 работнику организации, осуществляющей образовательную деятельность, занятому 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

- **социальные выплаты** – выплаты, связанные с предоставлением работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, материальной помощи на оздоровление и надбавки молодым специалистам.

1.3. Система оплаты труда работников организации 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 организации, в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников организации 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 №764 «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 16 декабря 2019 года №40-П;

- Закона Республики Крым от 6 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;

- 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;

- перечня видов выплат компенсационного характера в организациях Ленинского района Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного постановлением Администрации Ленинского района Республики Крым от 16 сентября 2019 года № 522 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных организациях Ленинского района Республики Крым»;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в организациях Ленинского района Республики Крым, осуществляющих образовательную

деятельность, утвержденного постановлением Администрации Ленинского района Республики Крым от 16 сентября 2019 года № 520 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных организациях Ленинского района Республики Крым»;

- 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.

1.5. Размер оплаты труда работников организации устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника организации 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 организации подразделяется на административно-управленческий, основной и вспомогательный.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должности которых указаны в разделе 3 настоящего Положения.

Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также ее непосредственные руководители, должности которых указаны в приложении 2 к настоящему Положению.

Вспомогательный персонал организации - работники

организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности организации, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в приложениях 2, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13 к настоящему Положению, а также категории работников, указанных в пункте 1.12 настоящего Положения.

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

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

1.9. Руководитель организации 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, исполнительных органов Республики Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников организации.

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

1.11. Месячная заработная плата работников организации, 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 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 организации, выполнившего трудовые обязанности и полностью отработавшего норму рабочего времени, не превышающую 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.

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

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, занятых в организации, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета муниципального образования Ленинский район Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников структурных подразделений организации, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников в организации устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Оплата труда работников организации, 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.

1.16. С учетом условий труда работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.17. Работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1,2,4,9,10 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей (профессий), указанных в ЕТКС, ЕКС, считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации, наименование должностей которых

устанавливаются согласно пунктам 1.18 и 4.4 настоящего Положения, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым, Администрацией Ленинского района Республики Крым (далее - Администрация), в зависимости от распространения на работников действия Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2. Фонд оплаты труда организации

2.1. Фонд оплаты труда организации формируется исходя из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из бюджета муниципального образования Ленинский район Республики Крым, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда организации включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера и выплаты социального характера.

2.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не может превышать 40% фонда оплаты труда.

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

2.4. Формирование годового фонда оплаты труда организации должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

3. Формирование заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителя организации устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. В зависимости от условий труда руководителю организации устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Основанием для установления руководителю организации компенсационной выплаты являются приказ Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения приказом Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю организации в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы организации, осуществляющей образовательную деятельность, и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя устанавливаются Управлением образования Администрации Ленинского района Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых постановлением Администрации Ленинского района Республики Крым возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя (по вакантной должности) организации, устанавливаются приказом Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей организации.

3.5. По решению Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым руководителю организации, может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается Управлением образования Администрации Ленинского района Республики Крым.

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

В зависимости от условий труда заместителям руководителя организации главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя организации главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера организации, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), определяется Управлением образования Администрации Ленинского района Республики Крым в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

Без учета предельного уровня соотношений размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия труда руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера организации, включенных в перечень, утвержденный Советом министров Республики Крым.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников организации, кроме руководителя, его заместителя, главного бухгалтера

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

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по общеотраслевым должностям руководителя, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложениями 4,9,10,11 к настоящему Положению.

4.3. Должности специалистов, служащих и их оклады (должностные оклады) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 4, 5, 9,10,11, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах организаций.

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

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

4.6. Размер окладов (должностных окладов) медицинских работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установлены в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

4.7. Размер окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов библиотек организации установлены в соответствии с приложением 13 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Администрации Ленинского района Республики Крым от 16 сентября 2019 года № 522 «Об утверждении Перечня

видов выплат компенсационного характера в образовательных организациях Ленинского района Республики Крым» относятся:

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

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

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

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

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

5.3. Оплата труда работников организации, 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), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 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 организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и

реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. 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 организации, на основании приказа руководителя организации.

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

5.5. 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 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в организации, утвержденного постановлением Администрации Ленинского района Республики Крым от 16 сентября 2019 года № 520 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных организациях Ленинского района Республики Крым»

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 организации 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, подтвержденный соответствующими документами;

- размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения;

- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;

- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;

- принятие решений об установлении выплат и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представительного органа работников;

- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

6.2. В соответствии с пунктами 1,6 части 1 и пунктом 3 части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым» и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного постановлением Администрации Ленинского района Республики Крым от 16 сентября 2019 года № 520 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных организациях Ленинского района Республики Крым», 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 организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за высокие результаты работы;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

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

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, правовым актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, а руководителям устанавливается приказом Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым устанавливается, на срок не более одного года.

1) Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем организации в пределах фонда оплаты труда, на основании представления руководителей структурных подразделений организации, 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 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.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем организации в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем организации в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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.

6.2.2. 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 организации в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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.

а) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

б) Работникам организации к должностным окладам устанавливаются надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

в размере 20 процентов 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 организации;

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

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

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю деятельности организации;

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

Основанием для назначения является: для руководителя организации-приказ Управления образования Администрации Ленинского района Республики Крым; для заместителей, главного бухгалтера, прочих работников – приказ (распоряжение) руководителя организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

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

6.2.3. Выплата 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 производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации или со дня представления документов 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 организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.4. Надбавка за классность водителя школьного автобуса организации, устанавливается в размере от окладов (должностных окладов):

- водителям II класса – 10%
- водителям I класса – 25%.

6.2.5. 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 образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или 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, предусмотренных в организациях, осуществляющих образовательную деятельность).

7. Социальные выплаты

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

7.2. Работникам организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), указанных в приложениях 1,2,4,5,9,10,11,12,13 к настоящему Положению.

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

7.4. Руководитель организации ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

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

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

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

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

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

7.10. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5 700 рублей. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/ педагогической нагрузки.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда работников организации применяется:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

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

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

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

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

8.3. Руководитель организации 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 организациях, указаны в приложении 7 к данному Положению.

Директор МБОУ «Челядиновская ООШ»
Шупульник



С.Г.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Размеры окладов (должностных окладов)
руководителя организации**

| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
|--|-------------------------|
| Директор общеобразовательной организации | 38 910,00 |

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ «Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Размеры окладов (должностных окладов) работников организации,
осуществляющих образовательную деятельность**

*Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников*

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|------------------------------|---|-------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре; инструктор по труду; музыкальный руководитель; старший вожатый | 16031,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 16053,00 |
| 3-й квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 16064,00 |
| 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) | 16074,00 |
| 6-й квалификационный уровень | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 15 236,00 |

Приложение 3
к Положению о системе
оплаты труда работников МБОУ
«Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

Размер повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников за специфику работы в МБОУ «Челядиновская ООШ», осуществляющих образовательную деятельность

| Типы организаций, осуществляющих образовательную деятельность, виды деятельности и категории работников | Размер от должностного оклада, % |
|---|----------------------------------|
| <i>1. Общеобразовательные организации</i> | |
| 1.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: | |
| - проверка тетрадей - для учителей начальных классов (по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир); | 20 |
| - проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: литература, русский язык, математики, иностранных языков, родной язык (крымско-татарский, украинский, русский); | 20 |
| - проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: химия, физика, биология, информатика, черчение (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (педагогической) работы, рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников). | 10 |
| - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога (рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | 15 |
| - руководство методическими объединениями, методическим | 15 |

| | |
|--|----------|
| советом (рассчитывается от размера должностного оклада 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | |
| 1.2. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей: - классного руководителя - классного руководителя в инклюзивных классах (рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | 15 25 |
| 1.3. Работа педагогического работника: | |
| - в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (педагогической) работы (рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | 30 |
| - в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (педагогической) работы, (рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | 30 |
| - по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (педагогической) работы, (рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | 30 |
| 1.4. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально объему выполняемой работы, (рассчитывается от размера должностного оклада 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней) | 25 |
| 1.5. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная | 10 |

| | |
|---|----|
| с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (педагогической) работы, (рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников). | |
| 1.6. Работа педагогических работников в: -гимназических классах; -лицейных классах; -классах с углубленным изучением предметов; -профильных классах; (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (педагогической) работы, (рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников). | 20 |
| <i>2. Организации дополнительного образования</i> | |
| 2.1. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально объему педагогической работы, (рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников). | 25 |
| 2.2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников). | 20 |
| 2.3. Педагогам дополнительного образования, педагогам-психологам за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (устанавливается пропорционально объему педагогической работы, рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.) | 15 |
| 2.4. Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников). | 15 |

педагогических работников).

Приложение 4
к Положению о системе
оплаты труда работников МБОУ
«Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
общеотраслевых руководителей структурных подразделений (отделов),
специалистов и служащих**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Должностной оклад, рублей |
|--|---|---------------------------|
| <i>1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня</i> | | |
| 1-й квалификационный уровень | Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка | 15 453,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 16 285,00 |
| <i>2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня</i> | | |
| 1-й квалификационный уровень | Лаборант; секретарь руководителя, инспектор по кадрам | 15 509,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Заведующий хозяйством, заведующий библиотекой | 16 285,00 |
| | 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 | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 16 514,00 |
| 4-й квалификационный уровень | Механик | 17 833,00 |
| | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 16 213,00 |
| <i>3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</i> | | |
| 1-й квалификационный уровень | Бухгалтер; психолог, специалист по кадрам | 16 984,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 17 833,00 |
| 3-й квалификационный уровень | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 18 716,00 |
| 4-й квалификационный уровень | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 19 654,00 |
| 5-й квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских | 20 637,00 |
| <i>3. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня</i> | | |
| 3-й квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий филиала, другого обособленного структурного подразделения) | 25 928,00 |

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты труда работников МБОУ
«Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по
разрядам выполняемых работ**

| Разряд работ | Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб. |
|--------------|--|
| 1 разряд | 8 823,00 |
| 2 разряд | 9 874,00 |
| 3 разряд | 10 040,00 |
| 4 разряд | 10 219,00 |
| 5 разряд | 10 405,00 |
| 6 разряд | 10 603,00 |
| 7 разряд | 10 910,00 |
| 8 разряд | 10 954,00 |

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников МБОУ
«Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

Размер надбавки за квалификационную категорию

| Основание для установления коэффициента | Размер надбавки за квалификационную категорию, % |
|---|--|
| <i>Квалификационная категория (по педагогической деятельности):</i> | |
| высшая категория | 15 % |
| первая категория | 10 % |

Приложение 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ «Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в организациях, осуществляющих
образовательную деятельность**

| № п/п | Наименование показателя | Коэффициент почасовой оплаты труда | | |
|----------|---|---------------------------------------|--------------------------------------|--|
| | | для профессора, доктора наук | для доцента, кандидата наук | для лиц, не имеющих ученой степени |
| 1 | Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися | 0,07 | 0,06 | 0,03 |

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

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

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

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;
- окончившие аспирантуру.

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

2.3. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста согласно пункта 2.1 настоящего Положения не может являться основанием для отказа в присвоении такого статуса.

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

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

2.5. 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 предыдущего места работы за три года.

2.6. 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 организацию, осуществляющую образовательную деятельность, на не педагогическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

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

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

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

2.9. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового

кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

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

Приложение 9
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций,
осуществляющих образовательную деятельность в сфере закупок**

| Должность | Должностной оклад, рублей |
|--|---------------------------|
| Специалист по закупкам | 17 716,00 |
| Ведущий специалист по закупкам | 18 348,00 |
| Контрактный управляющий, Руководитель контрактной службы | 21 821,00 |

Приложение 10
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций,
осуществляющих образовательную деятельность,
занятых в сфере охраны труда**

| Должность | Должностной оклад, рублей |
|------------------------------------|---------------------------|
| Специалист по охране труда | 16 984,00 |
| Ведущий специалист по охране труда | 18 348,00 |
| Руководитель службы охраны труда | 21 821,00 |

Приложение 11
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Размеры окладов (должностных окладов)
работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям
рабочих, занимающих должности, предусмотренные
профессиональными стандартами**

| Должность | Должностной оклад (тарифная ставка), рублей |
|---|---|
| Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме») | 9 874,00 |
| Помощник повара, младший повар | 10 219,00 |
| повар | 10 405,00 |
| шеф-повар | 10 603,00 |
| (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар») | |
| Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 сентября 2020 года N 660н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик») | 10 405,00 |
| Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года № 1129н | 10 603,00 |

| | |
|--|-----------|
| «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара») | |
| Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией») | 15 453,00 |
| Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией») | 16 324,00 |
| Инструктор по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 апреля 2019 года № 197н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту») | 16 324,00 |
| Психолог (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере») | 16 359,00 |
| Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер») | 16 984,00 |
| Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями (приказ АНО «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года № 87/21- ПР « Об утверждении | 15 236,00 |

| | |
|---|--|
| наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования») | |
|---|--|

Приложение 12
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ «Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников
в организациях, осуществляющих образовательную деятельность**

*Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и
фармацевтический персонал»*

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|------------------------------|--|-------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Инструктор по лечебной физкультуре | 13 222,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая | 13 274,00 |
| 3-й квалификационный уровень | Медицинская сестра | 13 368,00 |

Приложение 13
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Размеры окладов (должностных окладов) специалистов библиотек
организаций, осуществляющих образовательную деятельность**

| Должность | Должностной оклад, рублей |
|---------------------|---------------------------|
| <i>Библиотекарь</i> | |
| первой категории | 16 500,00 |
| второй категории | 16 100,00 |
| без категории | 15 600,00 |

Приложение 14
к Положению о системе оплаты
труда работников МБОУ
«Челядиновская ООШ»,
осуществляющих
образовательную деятельность

**Размер надбавки за выслугу лет медицинских работников,
работников культуры, оплата труда которых осуществляется согласно
условиям оплаты труда аналогичных категорий работников
соответствующих отраслей бюджетной сферы в организации**

Таблица 1. Размер надбавки за выслугу лет работников культуры

| Количество проработанных лет | Размер выплат, процент |
|------------------------------|------------------------|
| Свыше 3 лет | 15 |
| Свыше 10 лет | 30 |
| Свыше 20 лет | 40 |

Таблица 2. Размер надбавки за выслугу лет медицинских работников

| Количество проработанных лет | Размер выплат, процент |
|----------------------------------|------------------------|
| При стаже работы от 3 до 10 лет | 10 |
| При стаже работы от 10 до 20 лет | 15 |
| При стаже работы свыше 20 лет | 20 |

Пронумеровано, прошито, скреплено печатью

на 21 (двадцать одна) листах

Директор МБОУ "Челядиновская ООШ"

С.Г.Шупульник

