СОГЛАСОВАНО
на заседании общего
собрания трудового коллектива
МБОУ г. Керчи РК
СШ№1 им. В. Дубинина
(протокол от 16.11.2026 г. № 23)

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ г. Керчи РК
СШ№1им. В. Дубинина

_____Г.Р.Ризванова

(приказом от 16.11.2026 г. № 576)

Локальный акт № 20

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Специализированная школа №1 с углубленным изучением английского языка имени Володи Дубинина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Специализированная школа №1 имени Володи Дубинина» (далее – Положение) разработано в целях обеспечения социальных гарантий в соответствии с Бюджетным и Трудовым кодексами Российской Федерации, Федеральным Законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с Законом Республики Крым от 07.12.2023 № 496-ЗРК/2023 «О бюджете Республики Крым на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов», на основании Постановления Администрации города Керчи от 06.09.2023г. №1881/1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Администрации города Керчи Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность», Постановления Администрации города Керчи Республики Крым от 23.10.2023 г.№ 2415/1-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Керчи Республики Крым от 06.09.2023 г. № 1881/1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Администрации города Керчи Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность», Постановления Администрации города Керчи Республики Крым от 12.03.2024 г. № 730/1-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Керчи Республики Крым от 06.09.2023 г. № 1881/1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Администрации города Керчи Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность», Постановления Администрации города Керчи Республики Крым от 05.11.2024 г. № 2388/1-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Керчи Республики Крым от 06.09.2023 г. № 1881/1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Администрации города Керчи Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность», Постановления Администрации города Керчи Республики Крым от 07.02.2025 № 211/1-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Керчи Республики Крым от 06.09.2023 г. № 1881/1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Администрации города Керчи Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность», Постановления Администрации города Керчи Республики Крым от 01.10.2025 № 1826/1-п «О внесении изменений в постановление

Администрации города Керчи Республики Крым от 06.09.2023 г. № 1881/1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Администрации города Керчи Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность», Постановления Администрации города Керчи Республики Крым от 19.03.2026 № 857/1-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Керчи Республики Крым от 06.09.2023 г. № 1881/1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Администрации города Керчи Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность», Постановления Администрации города Керчи Республики Крым от 06.11.2026 № 4553/1-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Керчи Республики Крым от 06.09.2023 г. № 1881/1-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Администрации города Керчи Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность», Устава Учреждения, определяет размер и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Специализированная школа №1 с углубленным изучением английского языка имени Володи Дубинина» (далее – Учреждение).

1.2.В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

молодой специалист –педагогический работник муниципального образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленными положением о молодом специалисте в соответствии с Приложением8 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 муниципального образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, 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 муниципального образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

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

1.3.Система оплаты труда работников 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 систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с

нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4.Система оплаты труда работников 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);

- Постановления Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями);

- Постановления администрации города Керчи Республики Крым от 31.03.2021г. № 371/1-п «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ Керчь Республики Крым»;

- настоящего Положения.

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

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

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или

профессии работников 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 Учреждения подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

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

Основной персонал – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители, должности которых указаны в Приложениях 2 к настоящему Положению.

Вспомогательный персонал - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в Приложениях 2, 4,9,10,11 к настоящему Положению, а также категории работников, указанных в пункте 1.12 настоящего Положения.

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

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

1.9. Директор 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 муниципальных учреждений.

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

1.11. Месячная заработная плата работников 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 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.

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

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, и других работников, занятых в муниципальных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

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

1.14.Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Оплата труда работников 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 раздельно по каждой из должностей.

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

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

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения 1,2,4,5к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников Учреждения наименование должностей которых устанавливаются согласно пунктам 1.18 и 4.2 настоящего Положения, подлежит индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации, Республики Крым и Администрацией города Керчи Республики Крым 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 реализации государственной политики в сфере защиты детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

1.20.Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников Учреждения, на которых распространяются указы Президента Российской Федерации, с целью обеспечения сохранения достигнутых соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников, определённых указами Президента Российской

Федерации, и среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Республике Крым индексируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных главным распорядителем бюджетных средств на достижение целевых показателей по заработной плате, предусмотренных указами Президента Российской Федерации, на соответствующий финансовый год.

1. Фонд оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Керчь Республики Крым и за счет средств от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения 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 Учреждения, 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 Учреждения должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

2. Формирование заработной платы руководителя Учреждения и заместителей

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей директора состоит из 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 и настоящим Положением.

3.2. Оклады (должностные оклады) руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

Основанием для выплаты руководителю Учреждения компенсационной выплаты является приказ исполнительного органа муниципального образования городской округ Керчь, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, приказами исполнительного органа муниципального образования городской округ Керчь, осуществляющего функции и полномочия учредителя к ведению которого отнесено Учреждение.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения критерии оценки

результативности деятельности ее руководителя, устанавливаются исполнительным органом муниципального образования городской округ Керчь, осуществляющим функции и полномочия учредителя, к ведению которого отнесено Учреждение.

Размеры выплат стимулирующего характера работнику, который приказом исполнительного органа муниципального образования городской округ Керчь, осуществляющего функции и полномочия учредителя, к ведению которого отнесено Учреждение назначен исполняющим обязанности руководителя (по вакантной должности) устанавливается приказом исполнительного органа муниципального образования городской округ Керчь, осуществляющего функции и полномочия учредителя в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующего Учреждения.

3.5. По решению исполнительного органа муниципального образования городской округ Керчь, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, руководителю Учреждения может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавка за масштаб управления утверждается приказом исполнительного органа муниципального образования городской округ Керчь, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.6.Заместителям руководителя Учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 процентов ниже оклада руководителя Учреждения, указанного в Приложении 1 к настоящему Положению.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя Учреждения 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 Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей Учреждения формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), определяется исполнительным органом муниципального образования городской округ Керчь, осуществляющим функции и полномочия учредителя и не должен превышать шестикратный размер.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников Учреждения

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности специалистов устанавливаются в соответствии с Приложением 2,49,10к настоящему Положению.

4.2. Отсутствующие в Приложении 2, 4, 9, 10 к настоящему Положению должности специалистов и их оклады(должностные оклады) в одном из типов учреждений устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и их должностными окладами, имеющимися в других типах учреждений.

4.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 5–15 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

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.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 531 «Об

утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» 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;

5.2. 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 и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников 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 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 Учреждения 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 окладом) работников Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

5.5. 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.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия

их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с законодательством Республики Крым и перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципальных образовательных учреждений, утвержденных 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 Учреждении 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, подтверждённых соответствующими документами;
- размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;
- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;
- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;
- принятие решений об установлении выплат и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представительного органа работников;
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения 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 июня 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 18.12.2014 № 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 Учреждения 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 Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам Учреждения правовым актом Учреждения, а руководителям - правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющим полномочия и функции учредителя, на срок не более года.

1) Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем 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 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.

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

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

- успешное и добросовестное исполнение работникам 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 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 единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

6.2.2. 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 в пределах фонда оплаты труда с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, 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.

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

б) Работникам 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 и ученого звания являются: для руководителя – приказ исполнительного органа муниципального образования городской округ Керчь, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для остальных работников – приказ Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

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

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

в) Работникам Учреждения к должностным окладам устанавливается надбавка 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) и знаки отличия Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации или выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающихся 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 «Почетный работник…» производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности муниципального образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, а педагогическим работникам – при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», - профилю деятельности организации;
- 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 Учреждения – приказ исполнительного органа муниципального образования городской округ Керчь, осуществляющего функции и полномочия учредителя;
- для его заместителей, прочих работников – приказ руководителя Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

6.2.3.Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если

документы находятся в Учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1) Выплата 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 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 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 работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от 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 муниципальное образовательное учреждение в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

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

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

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

6.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

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

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа руководителя 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;

- 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 Учреждении).

7. Социальные выплаты

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

7.2. Работникам 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 к настоящему Положению.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств бюджета муниципального образования городской округ Керчь Республики Крым и за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

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

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом.

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.

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

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

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).

7.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от объема педагогической работы.

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 педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не более двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

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

8.2. При замещении должности учителя, педагога дополнительного образования размер оплаты 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 Учреждения 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.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
МБОУ г.Керчи РК СШ№1 им.В.Дубинина

Размеры должностных окладов руководителей Учреждения

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Директор общеобразовательного учреждения	48007,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ г.Керчи РК СШ№1 им.В.Дубинина

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	18483,00
3-й квалификационный уровень	Методист, педагог-психолог;	18496,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель***(1)**; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; тьютор***(2)**; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	18508,00

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

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

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ г.Керчи РК СШ№1
им.В.Дубинина

Размер надбавок за специфику работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада,%
1. Общеобразовательные организации	
2.1. Работа педагогических работников в: - классах с углубленным изучением предметов - профильных классах (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); -проверка тетрадей – для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной язык (крымскотатарский, украинский, русский); - проверка тетрадей для учителей химии, физики, биологии, информатики, черчения (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	20 20 10
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, кабинетом психолога (применяется на норму часов)<*(1)>	15
- руководство методическими объединениями, методическим советом (применяется на норму часов)<*(3)>	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)>	30
- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе	30

(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
2. Организации дополнительного образования	
2.1. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (применяется на норму часов)<*(4)>	20

<(1)*> Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационного уровня 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 уровня.

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

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

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ г.Керчи РК СШ№1 им.В.Дубинина

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь;	19066,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Лаборант	19135,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	20093,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	специалист по кадрам	20956,00

<*> 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 5
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ г.Керчи РК СШ№1 им.В.Дубинина

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифных ставок, руб.
1 разряд	10887,00
2 разряд	12184,00
3 разряд	12389,00
4 разряд	12610,00
5 разряд	12839,00
6 разряд	13084,00
7 разряд	13462,00
8 разряд	13516,00

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ г.Керчи РК СШ№1 им.В.Дубинина

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, %
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
Высшая категория	15
Первая категория	10
Педагог-методист	30
Педагог-наставник	30

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ г.Керчи РК СШ№1 им.В.Дубинина

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении

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

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

Приложение 8
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ г.Керчи РК СШ№1 им.В.Дубинина

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 педагогические работники образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые, после:

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

2.1.1. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в муниципальное образовательное учреждение, осуществляющее образовательную деятельность после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

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

Период трудовой деятельности в педагогической должности в муниципальном образовательном учреждении, осуществляющем образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.

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

2.4.В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из одного муниципального образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, и поступления на работу в другое, статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

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

2.5. Если статус молодого специалиста педагогическому работнику в предыдущем муниципальном образовательном учреждении, осуществляющем образовательную деятельность, присвоен не был, при этом такой педагогический работник соответствует всем установленным настоящим Положением требованиям, такому работнику присваивается статус молодого специалиста, однако период действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые.

2.6.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 был уволен из учреждения, осуществляющее образовательную деятельность, по собственному желанию, обусловленному невозможность продолжения им работы (зачисление в соответствующее учреждения, осуществляющее 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.

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

2.8. 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.

2.9. 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 г.Керчи РК СШ№1 им.В.Дубинина

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения осуществляющих образовательную деятельность в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	21859,00
Ведущий специалист по закупкам	22639,00
Контрактный управляющий Руководитель контрактной службы	26923,00

Приложение 10
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ г.Керчи РК СШ№1 им.В.Дубинина

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения осуществляющих образовательную деятельность занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	20956,00
Ведущий специалист по охране труда	22639,00
Руководитель службы охраны труда	26923,00

Приложение 11
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ г.Керчи РК СШ№1 им.В.Дубинина

Должностные оклады
работников, тарифные ставки по профессиям рабочих,
занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Рабочий по дому, 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»)	12184,00

Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 сентября 2020 года № 559н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	12184,00
Делопроизводитель	19066,00
(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»)	
Секретарь руководителя (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»)	20140,00
Специалист по оформлению трудовых отношений, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу, специалист по кадрам	20956,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9марта 2022 года № 109н«Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	
Системный администратор	20956,00
Психолог (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)	20184,00
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 наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования»)	18798,00

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 647030360437668574821219143876024766403350371091

Владелец Ризванова Гулнора Раббимовна

Действителен С 23.01.2026 по 23.01.2027