

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО  
МБОУ «Дрофинская СОШ»  
А.Н. Трофимчук  
«09» февраля 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ  
«Дрофинская СОШ»  
Н.А. Юдина  
«09» февраля 2024 г.  
Приказ № 22-к

**Положение  
о системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Дрофинская средняя общеобразовательная школа имени»  
Нижнегорского района Республики Крым  
(новая редакция)**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Дрофинская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Дрофинская средняя общеобразовательная школа имени» Нижнегорского района Республики Крым.

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, осуществляющий образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклады (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организаций, осуществляющих 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 организаций, осуществляющих 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 муниципального бюджетного образовательного учреждения «Дрофинская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района

Республики Крым (далее - образовательная организация) включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

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

1.4. Система оплаты труда работников образовательных организаций 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 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

обеспечение 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 муниципальных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных 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 муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, 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, осуществляющей образовательную деятельность, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Дрофинская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

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

Основной персонал организации, осуществляющей образовательную деятельность, - работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации, осуществляющей образовательную деятельность, целей деятельности этой организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также ее непосредственные руководители, должности которых указаны в приложениях 2,3 к настоящему Положению.

Вспомогательный персонал организации, осуществляющей образовательную деятельность- работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этих организации, осуществляющей образовательную деятельность, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в приложениях 2,4,9,10,11.

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

Штатное расписание организации, осуществляющей образовательную деятельность, отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

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

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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

1.13. Оплата труда работников в организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.14. Оплата труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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.

1.15. С учетом условий труда работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.16. Работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.17. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1,2,3,4,5,6 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, наименование должностей которых устанавливаются согласно пунктам 1.17 и 4.4 настоящего Положения, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым в зависимости от распространения на работников действия указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мерах 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 образовательной организации**

2.1. Фонд оплаты труда организации, осуществляющей образовательную деятельность, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организациям, осуществляющих образовательную деятельность, из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не может превышать 40% фонда оплаты труда.

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

2.4. Формирование годового фонда оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

## **3. Формирование заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей.**

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

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителю организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливается в соответствии с приложением 1 к

настоящему Положению.

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

Основанием для выплаты руководителю организации, осуществляющей образовательную деятельность, компенсационной выплаты является приказ Управления образования, молодежи и спорта администрации Нижнегорского района Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, приказами исполнительного органа Республики Крым (управлением образования, молодежи и спорта администрации Нижнегорского района Республики Крым), к ведению которого отнесена организация, осуществляющая образовательную деятельность, в порядке, утвержденном исполнительным органом Республики Крым, к ведению которого отнесена организация, осуществляющая образовательную деятельность.

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

Целевые показатели эффективности работы организации, осуществляющей образовательную деятельность, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя устанавливаются Управлением образования, молодежи и спорта администрации Нижнегорского района Республики Крым, к ведению которого отнесена организация, осуществляющая образовательную деятельность.

Размеры выплат стимулирующего характера работнику, на которого приказом Управления образования, молодежи и спорта администрации Нижнегорского района Республики Крым, к ведению которого отнесена организация, осуществляющая образовательную деятельность, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.5. Заместителям руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя, указанного в приложении 1 к настоящему Положению.

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

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей осуществляющих образовательную деятельность, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), определяется Управлением образования, молодежи и спорта администрации Нижнегорского района Республики Крым в соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

#### **4. Формирование окладов (должностных окладов) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Дрофинская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым, кроме руководителя, их заместителей.**

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

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

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальной организации Нижнегорского района Республики Крым, осуществляющей образовательную деятельность, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальной организации Нижнегорского района Республики Крым, осуществляющей образовательную деятельность, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 10 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. Должности специалистов и 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), имеющимися в других типах организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.7. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливаются на 5–15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

4.8. 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 г. № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» 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;
- при 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 договорам, 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, осуществляющей образовательную деятельность, 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% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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, осуществляющей образовательную деятельность, на основании приказа руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность.

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 г. № 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 коллективными договорами.

## **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 законодательством Республики Крым и перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях Нижнегорского района Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

При разработке и утверждении в организации, осуществляющей образовательную деятельность, показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующее:

- размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки количества, качества и результатов его труда, подтвержденных соответствующими документами;

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

- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;

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

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

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

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

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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, осуществляющей образовательную деятельность, 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 правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющим полномочия и функции учредителя, на срок не более одного года.

1) Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда на основании представлений 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, осуществляющей образовательную деятельность, 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, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

1) Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

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

2) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие квалификационной категории руководителю, заместителям руководителя по совмещению, совместительству по педагогической деятельности пропорционально отработанному времени;
- 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), руководителю, заместителям руководителя по педагогической деятельности по совмещению, совместительству в процентах от оклада (должностного оклада), в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

б) Работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, к

должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

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

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали) и знаки отличия Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе.

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

В размере 10 % 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 директора – приказ Управления образования, молодежи и спорта администрации Нижнегорского района Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия Учредителя; для его заместителей, прочих работников - приказ (распоряжение) руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

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

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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 руководителя образовательной организации, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи 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 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 в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

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

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

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) 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 руководителя);
- 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 учётом 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 на оздоровление.

7.2. Работникам образовательной организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда. Материальная помощь выплачивается в размере оклада (должностного оклада) пропорционально нагрузке, но не более одной ставки.

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

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной 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).

## **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 свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления должностного оклада за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

8.2. Руководители образовательной 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 образовательной организации, указаны в приложении 7 к данному Положению.

Приложение 1  
к Положению об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Дрофинская средняя  
общеобразовательная школа»  
Нижнегорского района Республики  
Крым

Размеры должностных окладов  
руководителей организаций, осуществляющих  
образовательную деятельность

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организацией находящийся на капитальном ремонте, реконструкции	2/3 оклада
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организацией -с численностью воспитанников до 50	35 599,00
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организацией - с численностью воспитанников от 51 до 100	35 956,00
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организацией - с численностью воспитанников от 101-200	36 668,00
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организацией - с численностью воспитанников от 201 и выше	37 380,00
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организацией - с численностью воспитанников от 150 и выше -наличие нескольких зданий на разных почтовых адресах	38 092,00
Директор общеобразовательной организации - с численностью учащихся и воспитанников от 0 до 100 -реализацией образовательных программ дошкольного ( в режиме кратковременного пребывания), начального общего,	32 274,00

основного общего, среднего общего образования	
<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с численностью учащихся и воспитанников от 0 до 100</li> <li>- реализацией образовательных программ дошкольного ( в режиме полного дня), начального общего образования</li> </ul>	32 274,00
<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-с численностью учащихся и воспитанников от 101 до 300</li> </ul>	33 455,00
<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с численностью учащихся и воспитанников от 101 до 300</li> <li>- реализацией образовательных программ дошкольного ( в режиме полного дня), начального общего образования, основного общего, среднего общего образования</li> </ul>	34 241,00
<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с численностью учащихся и воспитанников от 101 до 300</li> <li>-организацией подвоза</li> </ul>	35 423,00
<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с численностью учащихся и воспитанников от 301 до 500</li> <li>-услуга по подвозу</li> </ul>	36 210,00
<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с численностью учащихся и воспитанников от 101 до 300</li> <li>-организацией подвоза</li> <li>- реализацией образовательных программ дошкольного ( в режиме кратковременного пребывания), начального общего образования, основного общего, среднего общего образования</li> </ul>	36 210,00
<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с численностью учащихся и воспитанников от 101 до 300</li> <li>-услуга по подвозу, организация подвоза</li> <li>- реализацией образовательных программ дошкольного ( в режиме полного дня), начального общего образования, основного общего, среднего общего образования</li> </ul>	36 210,00
<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с численностью учащихся и воспитанников от 101 до 300</li> <li>-услуга по подвозу</li> <li>-наличие нескольких зданий на одном почтовом адресе, но фактически являющихся самостоятельными инфраструктурными объектами ( типовое здание школы, типовое здание детского сада);</li> <li>-реализация образовательных программ дошкольного (в режиме полного дня), начального общего образования, основного общего, среднего общего образования</li> </ul>	36 935,00

<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с численностью учащихся и воспитанников от 301 до 500</li> <li>-организация подвоза</li> </ul>	37 391,00
<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с численностью учащихся и воспитанников от 101 до 300</li> <li>-организация подвоза</li> <li>-наличие нескольких зданий на разных почтовых адресах</li> <li>- реализацией образовательных программ дошкольного ( в режиме полного дня), начального общего образования, основного общего, среднего общего образования</li> </ul>	39 357,00
<p>Директор общеобразовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с численностью учащихся и воспитанников от 501 и выше</li> <li>-организация подвоза</li> <li>-наличие нескольких зданий на разных почтовых адресах</li> </ul>	40 145,00
<p>Директор организации дополнительного образования</p>	37 860,00

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Дрофинская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования Республики Крым

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	15 630,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	16 031,00
2-й квалификационный уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	16 053,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог.	16 064,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*(1); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; тьютор*(2); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности, советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 074,00

(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 об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Дрофинская средняя  
общеобразовательная школа»  
Нижегородского района Республики  
Крым

Размер повышения должностных окладов по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
<b>1. Дошкольные образовательные организации</b>	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов)	5
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом (применяется на норму часов)	10
1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего, комбинированного вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.5. Работа помощника воспитателя в группах компенсирующего вида, комбинированного вида в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
1.6. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
<b>2. Общеобразовательные организации</b>	
2.1. Работа педагогических работников в: - гимназических классах - лицейных классах - классах с углубленным изучением предметов - профильных классах (применяется по факту нагрузки на часы профильных предметов или предметов, изучаемых углубленно)	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 литературы, русского языка, математики, иностранных языков, родных языков (крымско-татарского, украинского, русского);	20

- проверка тетрадей для учителей химии, физики, биологии, география, информатики, черчения (применяется по факту нагрузки)	10
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога (применяется на норму часов)	15
- руководство методическими объединениями, методическим советом (применяется на норму часов)	15
2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей:	
- классного руководителя	15
- классного руководителя в инклюзивных классах (применяется на норму часов)	25
2.4. Работа педагогического работника:	
- в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	30
- в инклюзивных классах(группах) по индивидуальной программе (применяется по факту нагрузки)	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (применяется по факту нагрузки)	30
2.5. Работа помощника воспитателя в дошкольных группах комбинированного, компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
2.6. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
<b>3. Организации дополнительного образования</b>	
3.1 Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
3.2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (применяется на норму часов)	20
3.3. Педагогам дополнительного образования за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (применяется по факту нагрузки)	15

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Дрофинская средняя  
общеобразовательная школа»  
Нижегородского района Республики  
Крым

Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям 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; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь-машинистка.	15 630,00
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	15 630,00
2-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	13 371,00
2-й квалификационный уровень	Библиотекарь	13 563,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя.	15 687,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	16 472,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар).	16 704,00

ный уровень		
4-й квалификационный уровень	Механик; механик по выпуску автотранспорта.	18 038,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	16 399,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам; инженер по безопасности движения; системный администратор; администратор вычислительной сети.	17 179,00

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Дрофинская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифной ставки, руб.
1 разряд	8 925,00
2 разряд	9 987,00
3 разряд	10 156,00
4 разряд	10 336,00
5 разряд	10 525,00
6 разряд	10 725,00
7 разряд	11 036,00
8 разряд	11 080,00

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Дрофинская средняя  
общеобразовательная школа»  
Нижегородского района Республики  
Крым

Размер надбавки за квалификационную категорию

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

## Приложение 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Дрофинская средняя общеобразовательная школа» Нижнегорского района Республики Крым

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организации, осуществляющей 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
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

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

Приложение 8  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Дрофинская средняя  
общеобразовательная школа»  
Нижегородского района Республики  
Крым

## **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 организаций, 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 организацию, осуществляющую 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 организации, не являющейся организацией, осуществляющей образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.

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

2.4. В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в другую, статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

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

2.5. Если статус молодого специалиста педагогическому работнику в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, присвоен не был, при этом

такой педагогический работник соответствует всем установленным настоящим Положением требованиям, такому работнику присваивается статус молодого специалиста, однако период действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые.

В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в организацию, не имеющую статуса организации, осуществляющей образовательную деятельность, или его перевода в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на не педагогическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

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 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.

2.7. 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 об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Дрофинская средняя общеобразовательная школа»  
Нижегородского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Дрофинская средняя общеобразовательная школа» Нижегородского района Республики Крым, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	17 920,00
Руководитель контрактной службы Контрактный управляющий	22 072,00

Приложение 10  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Дрофинская средняя  
общеобразовательная школа»  
Нижегородского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Дрофинская средняя общеобразовательная школа»  
Нижегородского района Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность,  
занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	17 179,00
Руководитель службы охраны труда	22 072,00

Приложение 11  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Дрофинская средняя общеобразовательная школа»  
Нижнегорского района Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов)  
работников, тарифных ставок по профессиям рабочих,  
должностям специалистов и служащих, 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»)	10 418,00
Садовник  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года № 627н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	10 418,00
Помощник повара, младший повар  повар  шеф-повар  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	10 782,00  10 978,00  11 187,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года N 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	10 978,00
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 «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара»)	11 187,00

Делопроизводитель	16 303,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	
Секретарь руководителя	17 222,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	
Системный администратор	17 919,00
Старший системный администратор	18 814,00
Ведущий системный администратор	19 746,00
Главный системный администратор	20 735,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно коммуникационных систем»)	
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 октября 2013 года № 571н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по социальной работе»)	
Психолог	17 259,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)	
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»)	16 074,00

