

**Согласовано**

Председатель профкома  
МБОУ «Школа №13 г. Феодосии»  
профсоюзная организация  
И.С. Воробьева



**Утверждено**

Приказом от 03.06.2024 г. №168 Директор  
МБОУ «Школа №13 г. Феодосии»  
О.П. Селявина



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №13 г. Феодосии Республики Крым»**

г. Феодосия, 2024 г.

**Положение**  
**о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного**  
**образовательного учреждения «Школа №13 г. Феодосии Республики**  
**Крым»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа №13 г. Феодосии Республики Крым» (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа №13 г. Феодосии Республики Крым» (далее – учреждение) в соответствии с постановлением Администрации города Феодосии Республики Крым от 31.08.2023 № 2672 и Постановлением «О внесении изменений в постановление Администрации города Феодосии Республики Крым от 31.08.2023 № 2672 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым, отнесенных к ведению Муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым» от 11.04.2024 № 1011.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- муниципальное бюджетное образовательное учреждение-некоммерческая организация, созданная муниципальным образованием городской округ Феодосия Республики Крым, осуществляющая образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана, и осуществляющая обучение и (или) присмотр и уход за детьми (далее – Учреждение);

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

- молодой специалист - гражданин Российской Федерации не старше 35 лет, впервые поступивший на работу непосредственно после окончания образовательного учреждения среднего или высшего образования (либо получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности) и работающий по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента окончания образовательного учреждения (либо получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности);

- 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 Учреждений 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 Учреждений, к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

- социальные выплаты - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление, и надбавка молодому специалисту;

- работодатель - муниципальное бюджетное образовательное учреждение в лице директора;

- организация - самостоятельный, организационно-обособленный хозяйствующий субъект с правами юридического лица, который производит и сбывает товары, выполняет работы, оказывает услуги;

- образовательная организация — некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана;

- организации, осуществляющие образовательную деятельность, - образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение. К организациям, осуществляющим образовательную деятельность, приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность.

- система образования - структура, которая включает в себя:

- 1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты и самостоятельно устанавливаемые требования, образовательные программы различного вида, уровня и (или) направленности;

- 2) организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

- 3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

4) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

### **1.3. Система оплаты труда работников Учреждения:**

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 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 Учреждений, 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 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 года N 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 N 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";

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном

и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

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

- настоящего Положения.

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

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

**1.7.** Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работников Учреждений, должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - ЕКС), Единый тарифно-квалификационный справочник (далее - ЕТКС) и пр.).

Персонал Учреждения подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

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

Основной персонал в Учреждении - 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 приложении 2 к настоящему Положению.

Вспомогательный персонал в Учреждении - 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, 5, 6, 7, 8, 11 к настоящему Положению, а также категории работников, указанных в пункте 1.12 настоящего Положения.

**1.8.** Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименование структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного 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.

С целью недопущения увеличения штатной численности работников Учреждений руководители Учреждений письменно согласовывают штатное расписание с Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым» и Муниципальным казенным учреждением «Финансовое управление Администрации города Феодосии Республики Крым» с пояснительной запиской.

**1.9.** Руководитель 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 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 Учреждений, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П 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 доведенного объема субсидий из бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым за счет средств субвенций из бюджета Республики Крым бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях; на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях; обеспечения дополнительного образования детей, а также средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

**1.12.** Оплата труда медицинских работников, работников культуры, занятых в Учреждениях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы (Постановление Совета министров Республики Крым от 11.06.2019 № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (с изменениями), Постановление Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями).

**1.13.** Оплата труда работников Учреждений, производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий из бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым за счет средств субвенций из бюджета Республики Крым бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях; на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях; обеспечения дополнительного образования детей, а также средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых

средств. При этом система оплаты труда работников структурных подразделений Учреждений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

**1.14.** Оплата труда работников в Учреждениях, устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

**1.15.** Оплата труда работников Учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

**1.18.** В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения 1, 2, 4 – 7 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.

**1.19.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников Учреждений подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Решениями Феодосийского городского совета Республики Крым о бюджете муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым на соответствующий финансовый год и на плановый период.

## **2. Фонд оплаты труда учреждения**

**2.1.** Фонд оплаты труда Учреждений формируется исходя из доведенного объема субсидий из бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым за счет средств субвенций из бюджета Республики Крым бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях; на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях; обеспечения дополнительного образования детей, а также средств,



поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

**2.2.** Фонд оплаты труда образовательных учреждений дополнительного образования детей формируется исходя из доведенного объема субсидий из бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

**2.3.** Фонд оплаты труда Учреждений включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

**2.4.** Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений, 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.

**2.5.** Формирование годового фонда оплаты труда Учреждений, должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

### **3. Формирование заработной платы руководителей учреждений, их заместителей**

**3.1.** Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), 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) руководителям Учреждений 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 Управления образования.

**3.4.** Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения приказами Управления образования.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю Учреждения в соответствии с критериями оценки результативности деятельности руководителя Учреждения

Критерии оценки результативности деятельности руководителя Учреждения устанавливаются приказом Управления образования.

Размеры выплат стимулирующего характера работнику, который распоряжением администрации города Феодосии Республики Крым назначен исполняющим обязанности руководителя (по вакантной должности и др.), устанавливаются приказом Управления образования в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующего учреждения.

**3.5.** По решению Управления образования руководителю Учреждения может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается приказом Управления образования.

**3.6.** Заместителям руководителя Учреждения, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10% ниже размера оклада (должностного 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 руководителей, заместителей руководителей Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Феодосийского городского совета Республики Крым 2 созыва, в кратности от 1 до 4.

**3.8.** При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения или по вакантной должности руководителя на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя Учреждения в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей руководителя не осуществляется.

Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения (в случаях отсутствия штатного заместителя руководителя и других исключительных случаях) или по вакантной должности руководителя на работника, в перечень должностных обязанностей которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от

основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей руководителя Учреждения работнику производится компенсационная выплата в соответствии с разделом 5.

#### **4. Формирование окладов (должностных окладов) работников учреждения, кроме руководителя и его заместителей**

**4.1.** Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников Учреждений установлены в соответствии с приложениями 2 к настоящему Положению.

**4.2.** Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей структурных подразделений (отделов), специалистов исполняющих, установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

**4.3.** Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих установлены в соответствии с приложениями 4, 5, 6, 7, к настоящему Положению.

**4.4.** Должности специалистов, служащих и их оклады (должностные оклады) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 4, 5, 6, 7, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами).

**4.5.** Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

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

**5.1.** К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации 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.

1) При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу оклада (должностного оклада) тарифной ставки.

2) Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

3) Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения (организации) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% оклада (должностного оклада) тарифной ставки работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4) Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждений привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), тарифной ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), тарифной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада), тарифной ставки сверх оклада (должностного оклада), тарифной ставки за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного

оклада), тарифной ставки сверх оклада (должностного оклада), тарифной ставки за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5) Работникам Учреждений могут устанавливаться доплаты к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ.

Размеры доплат устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере, не превышающим 20 % от оклада (должностного оклада), тарифной ставкой.

6) Работникам Учреждений могут устанавливаться доплаты к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере разницы между окладом (должностным окладом), тарифной ставкой отсутствующего работника и замещающего

7) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ, но не более 30% от оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника.

**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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым и нормативными правовыми актами Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

**5.3.** Оплата труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ 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.** Размеры надбавок за специфику работы указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников Учреждения с учетом нагрузки, пропорционально отработанному времени, в размере не превышающем размер оклада (должностного оклада), установленного настоящим Положением, на основании приказа руководителя Учреждения.

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

**5.5.** Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

## **6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

**6.1.** Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с законодательством Республики Крым.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику, находящемуся в трудовых отношениях с Учреждением, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

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

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

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

- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;
- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;
- принятие решений об установлении выплат и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представительного органа работников;
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждений в пределах части фонда оплаты труда, определенного с неукоснительным соблюдением требований раздела 2 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 06.07.2015 № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым», в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам Учреждений, 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 работы 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 работы устанавливаются работникам Учреждений правовым актом Учреждения, а руководителям устанавливаются правовым актом Управления образования, на срок не более года.

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

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа 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.

Размер выплаты надбавки за интенсивность не превышает 50% оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника.

#### 2) Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований раздела 2 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 работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

Максимальным размером премия за высокие результаты работы не ограничивается.

#### 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 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 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 2.5 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 приказом Управления образования.

Максимальным размером премия за образцовое выполнение муниципального задания не ограничивается.

2) Надбавка 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) с учетом нагрузки, пропорционально отработанному времени, в размере не превышающем размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленных настоящим Положением в соответствии с приложением 9.

б) Работникам Учреждений устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени и ученого звания с учетом нагрузки, пропорционально отработанному времени, в размере не превышающем размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленных настоящим Положением:

- 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 %.

Надбавки за наличие ученой степени или ученого звания устанавливаются при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени ученого звания являются:

для руководителя Учреждения - приказ Управления образования;

для остальных работников - приказ (распоряжение) Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

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

в) Работникам Учреждений, к должностным окладам устанавливается

надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) с учетом нагрузки, пропорционально отработанному времени, в размере не превышающем размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленных настоящим Положением:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации 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 Учреждения, а педагогическим работникам – при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) с учетом нагрузки, пропорционально отработанному времени, в размере не превышающем размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленных настоящим Положением:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...» производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности Учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник...», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для назначения является:

для руководителя Учреждения - приказ руководителя Управления образования;

для остальных работников - приказ (распоряжение) руководителя Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

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.

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 классность водителям автотранспортных средств:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- классность водителям автотранспортных средств.

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 с учетом нагрузки, пропорционально отработанному времени, в размере не превышающем размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленных настоящим Положением:

- 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 и (или) сведениями о трудовой деятельности, оформленными в установленном законодательством порядке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей 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 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 Автономной 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 (организации, осуществляющей образовательную деятельность или образовательная организации) устанавливается в размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности с учетом

нагрузки, пропорционально отработанному времени, в размере не превышающем размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленных настоящим Положением:

- 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.

3) Выплата работникам культуры и медицинским работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности в соответствии с приложением 12 Положения пропорционально отработанному времени, в размере не превышающем размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки).

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, оформленными в установленном законодательством порядке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей 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 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 выплаты работникам культуры и медицинских работников за выслугу лет.

4) Водителям автотранспортных средств за классность ежемесячно устанавливается надбавка в пределах утвержденного фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени, в размере не превышающем размер оклада (должностного оклада), установленного настоящим Положением в следующих размерах:

- водителям II класса - 10% от должностного оклада;
- водителям I класса - 25% от должностного оклада.

Основным документом для определения классности является трудовая книжка работника.

#### **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 и в пределах фонда оплаты труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта 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.

Премии по итогам работы за период (квартал, год) выплачиваются работникам, находящимся в трудовых отношениях с Учреждением.

### **6.3. Стимулирующие выплаты** рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер, при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным Учреждениях).

## **7. Социальные выплаты**

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

**7.2.** Работникам Учреждений, один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), указанных в приложениях 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 11 к настоящему Положению и пункте 3.6 настоящего Положения.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется исходя из доведенного объема субсидий из бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым за счет средств субвенций из бюджета Республики Крым бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях; на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях; обеспечения дополнительного образования детей, а также средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

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

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем Учреждения, и оформляется его 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. Пересчет выплаченной материальной помощи на оздоровление при увольнении не производится.

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 5700,00 рубля. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

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, преподавателя 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.** Руководители Учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, указаны в приложении 10 к настоящему Положению.



Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
образовательного учреждения «Школа  
№13 г. Феодосия Республики Крым»

Размеры окладов (должностных окладов)  
руководителей учреждений

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Руководитель (директор) общеобразовательного учреждения	41 051,00

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения «Школа №13 г. Феодосия  
Республики Крым»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	16 303,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	16 327,00
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	16 362,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	14610,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14630,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14640,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	14650,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и	26 522,00

	образовательную программу дополнительного образования детей<*> <*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.	
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно - консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <*>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования <*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню»	27 849,00
3-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	29 175,00

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного  
образовательного учреждения «Школа №13  
г. Феодосия Республики Крым»

**Размер повышения должностных окладов по должностям (профессиям) работников  
образовательных учреждений за специфику работы**

Типы образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
<b>Общеобразовательные учреждения</b>	
<p>2.1. Работа педагогических работников в:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гимназических классах</li> <li>- лицейных классах</li> <li>- классах с углубленным изучением предметов</li> <li>- профильных классах</li> </ul> <p>(Устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) (Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)</p>	20
<p>2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:</p>	
<p>- проверка тетрадей - для учителей начальных классов (по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир);</p> <p>- проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной язык (крымскотатарский, украинский, русский);</p> <p>- проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: химия, физика, биология, информатика, черчение.</p> <p>(Устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) (Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)</p>	20
<p>- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога</p> <p>(Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)</p>	15
<p>- руководство методическими объединениями, методическим советом</p> <p>(Рассчитывается от размера должностного оклада 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)</p>	15

<p>2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классного руководителя 15</li> <li>- классного руководителя в инклюзивных классах 25</li> <li>- классного руководителя в кадетских классах &lt;1&gt; 20</li> </ul> <p>&lt;1&gt; Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.</p>	
<p>2.4. Работа педагогического работника:</p>	
<p>- в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (Устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) (Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)</p>	30
<p>- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (Устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) (Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)</p>	30
<p>- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (Устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) (Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)</p>	30
<p>2.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально объему выполняемой работы) (Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней)</p>	25
<p>2.6. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) (Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников)</p>	10

Приложение 4  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Школа №13 г. Феодосия  
Республики Крым»

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; секретарь; экспедитор по перевозке грузов	16 303,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	17 153,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	16 362,00
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	17 181,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	
3-й квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается	17 423,00

	I внутридолжностная категория	
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17 105,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по защите информации; инженер по организации и нормированию труда; инженер-технолог (технолог); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	17 919,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 814,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 746,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 735,00
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских.	21 773,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	26 641,00
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (технолог, энергетик);	26 794,00

3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	27 355,00
------------------------------------	--	-----------

<\*> 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 муниципального бюджетного  
образовательного учреждения «Школа №13  
г. Феодосия Республики Крым»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занятых в сфере  
закупок**

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	18 691,00
Ведущий специалист по закупкам	19 358,00
Контрактный управляющий Руководитель контрактной службы	23 022,00

Приложение 6  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения «Школа №13  
г Феодосия Республики Крым»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, занятых в сфере  
охраны труда**

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	17 919,00
Ведущий специалист по охране труда	19 358,00
Руководитель службы охраны труда	23 022,00

Приложение 7  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения «Школа №13 г. Феодосии  
Республики Крым»

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

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Дворник  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 года № 534н "Об утверждении профессионального стандарта "Работник по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме")	10 418,00
Садовник  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 сентября 2020 года № 559н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	10 418,00
Помощник повара, младший повар  повар  шеф-повар	10 782,00  10 978,00  11 187,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года №113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования  (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 сентября 2020 года N 660н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	10 978,00
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
Специалист по оформлению трудовых отношений, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу, специалист по кадрам	17 919,00

(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом")	
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 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»)	
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»)	
Бухгалтер	17 919,00
(приказ Министерства труда Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н утверждения профессионального стандарта «Бухгалтер»)	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (приказ АНО «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года № 87/21-ПП «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования»)	16 074,00

Приложение 8

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №13 г.Феодосии Республики Крым»

**Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих (в том числе сторожей, уборщиков служебных и производственных помещений, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений) по разрядам выполняемых работ.**

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд (сторожа, уборщики служебных и производственных помещений, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений)	9 309,00
2 разряд	10 418,00
3 разряд	10 593,00
4 разряд	10 782,00
5 разряд	10 978,00
6 разряд	11 187,00
7 разряд	11 511,00
8 разряд	11 557,00

Приложение 9

К Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №13 г. Феодосии Республики Крым»

**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%

Приложение 10

К Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №13 г. Феодосии Республики Крым»

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

№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

**Размер окладов (должностных окладов) медицинских работников, работников культуры, оплата труда которых осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.**

Должность	Должностной оклад, рублей
Медицинская сестра	14 425,00
Звукооператор первой категории	17 820,00
Звукооператор второй категории	17 388,00
Художник постановщик:	
Высшей категории	18144,00
Первой категории	17 820,00
Второй категории	17 388,00
Костюмер	15 660,00
Балетмейстер первой категории	21 330,00
Балетмейстер второй категории	19 656,00
Библиотекарь первой категории	17 820,00
Библиотекарь второй категории	17 388,00
Библиотекарь без категории	16 848,00
Водитель автобуса	17 226,00

К Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №13 г. Феодосии Республики Крым»

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

Таблица 1. Размер надбавки за выслугу лет работников культуры

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

Таблица 2. Размер надбавки за выслугу лет медицинских работников.

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
От 3 до 10 лет	10
От 10 до 20 лет	15
Свыше 20 лет	20

Приложение 12  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Школа №13  
г. Феодосии Республики Крым»

**Размер доплаты за вредность**

1. Перерасчет классов вредности (установленных в отчетных документах по аттестации или оценке условий труда) в баллы указан в таблице 1.

Таблица 1.

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
1	2	3	4

2. Определение доплаты за вредность конкретному работнику указаны в таблице 2.

Таблица 2.

Условия труда	Баллы по уровню вредности	Величина доплаты в % к окладу
Тяжелые, вредные	До 2.0	4
	От 2.1 до 4.0	8
	От 4.1 до 6.0	12



## **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 в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательное учреждение:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных учреждениях в период обучения и до даты трудоустройства в образовательное учреждение (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в образовательном учреждении до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в образовательное учреждение с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с образовательным учреждением на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одного образовательного учреждения и поступления на работу в другое статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательное учреждение по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска Российской Федерации, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательное учреждение в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

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 образовательного учреждения по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);

- 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 вовремя 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.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 345197355402255976370865811722506627397297559355

Владелец Селявина Олеся Петровна

Действителен с 27.11.2023 по 26.11.2024