

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ «СОШ №4 им. Героя Советского
Союза В.Л. Савельева» городского
округа Судак

Протокол № 9 от 03.08.2023г

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ №4 им. Героя
Советского Союза В.Л. Савельева»
городского округа Судак

_____Ю.А.Собко

Приказ № 294 от 04.08.2023г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ №4 им. Героя
Советского Союза В.Л. Савельева»
городского округа Судак

_____Е.А.Петрова
03 августа 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа
№ 4 им. Героя Советского Союза В.Л. Савельева»
городского округа Судак Республики Крым

г. Судак
2023г.

Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4 им. Героя Советского Союза В.Л. Савельева» городского округа Судак Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников МБОУ «СОШ №4 им. Героя Советского Союза В.Л. Савельева» городского округа Судак (далее – Учреждение).

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 образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) - фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, 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 организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

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

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, 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;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника 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, Единый квалификационный справочник должностей, Единый тарифно-квалификационный справочник).

Персонал Учреждения подразделяется на административно-управленческий основной (педагогический), учебно-вспомогательный и обслуживающий.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) реализации образовательных программ, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Основной персонал Учреждения - работники учреждения, непосредственно осуществляющие педагогическую деятельность, направленную на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Учебно-вспомогательный персонал Учреждения - работники учреждения, создающие условия для реализации образовательных программ, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Обслуживающий персонал Учреждения - работники учреждения, выполняющие функции по обслуживанию хозяйственной деятельности. В обязанности таких работников входит обеспечение нужд сотрудников, забота о чистоте зданий, исправности техники, а также

сопровождение различных производственных процессов.

1.8. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, их должностные оклады, надбавку за специфику работы, стимулирующие выплаты (надбавку за наличие квалификационной категории, надбавки за наличие ученой степени или ученого звания, надбавки на наличие государственных, правительственных наград, почетных званий, надбавку педагогам за выслугу лет), социальная выплата (надбавка молодому специалисту, надбавка за масштаб управления и штатную численность).

1.9. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

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

В состав месячной заработной платы работника учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежит 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 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 медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, занятых в образовательных организациях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

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

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

1.15. Оплата труда работников образовательных организаций, 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 Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

1.18.В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 2, 4, 5 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), тарифных ставок заработной платы по категориям работников подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

2. Фонд оплаты труда

2.1.Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательным организациям из бюджета муниципального образования городского округа Судак Республики Крым, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2.Фонд оплаты труда включает в себя оклад (должностной оклад) или 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.

3.Формирование заработной платы директора и его заместителей

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

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

3.3. Директору и его заместителям устанавливаются надбавки :

3.3.1.В размере 20 %:

- 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 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 организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.2. В размере 10 %:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, 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.

Основанием для установления надбавки является:

для руководителя Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, - распоряжение администрации города Судак Республики Крым; для его заместителей, прочих работников - приказ руководителя учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

3.3.3. Директору и его заместителям устанавливается надбавка за масштаб управления от должностного оклада с учетом нагрузки в соответствии с приложением 10.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера (премии, надбавка за масштаб управления) директору устанавливаются распоряжением администрации города Судак, а заместителям – приказом директора.

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

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат директору, порядок и условия их выплаты устанавливаются администрацией города Судак Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых распоряжением администрации города Судак Республики Крым, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

3.5. Заместителям директора размеры окладов (должностных окладов) (без учета повышающего коэффициента за государственные и правительственные награды, почетные звания) устанавливаются на 10 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

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

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется администрацией города Судака в кратности от 1 до 6.

4. Формирование заработной платы работников учреждения, кроме директора и его заместителей

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

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников, 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), ставки заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 3, 5, 10, 11, 12, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

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

4.8. Работникам Учреждения к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий на норму часов на 1 ставку без учета нагрузки от должностного оклада или по основному месту работы, или, в случае работы по совместительству, в одном из образовательных учреждений на основании предоставления работником подтверждающего документа об отсутствии данной выплаты по основному месту работы:

4.8.1. В размере 20 процентов:

- 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 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 организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.8.2.В размере 10 процентов:

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

Основанием для установления надбавки (должностного оклада) является приказ руководителя, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.8 для установления надбавки, то надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

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 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации;
- при 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;

5.2.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты

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

5.3. Оплата труда работников образовательных организаций, 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 не менее 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 директор 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 (с 22 часов до 6 часов), работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со ст. 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Надбавки работникам устанавливаются на основании приказа директора Учреждения. Размер надбавки указан в приложении 3 к настоящему Положению.

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

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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 показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующее:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки качества и результатов его труда, подтвержденных соответствующими документами;
- размер вознаграждения должен отвечать физическому трудовому вкладу каждого

работника в результате деятельности всего учреждения;

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

6.2.В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательных организаций 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;
- надбавка за масштаб управления директору и его заместителям.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1.Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

6.2.1.2.Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда с учетом требований пункта 2.3. настоящего Положения и с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда с учетом требований пункта 2.3. настоящего Положения и с учетом мнения представительного органа работников.

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

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени;
- за наличие ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в абсолютных величинах в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению на норму часов на 1 ставку без учета нагрузки или по основному месту работы, или, в случае работы по совместительству, в одном из образовательных учреждений на основании предоставления работником подтверждающего документа об отсутствии данной выплаты по основному месту работы.

6.2.3. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

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

Установление надбавки 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.

6.2.3.1. Надбавка педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается или по основному месту работы, или, в случае работы по совместительству, только в одном из образовательных учреждений. Применяется на норму часов на 1 ставку без учета нагрузки:

- 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, для работы по внешнему совместительству – выписка из приказа.

Стаж педагогической работы или в случае работы по совместительству, должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно - педагогических работников, руководителей) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности и по основному месту работы:

- 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 Республики Крым, ЛНР, ДНР, Херсонской и Запорожской областей 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 директора и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

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

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, доведение до МРОТ. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях).

6.3. Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) согласно законодательству Российской Федерации.

7. Социальные выплаты

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

7.2. Работникам образовательных организаций 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.

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.

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

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается директором 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.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

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

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 устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

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

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

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ № 4 им.
Героя Советского Союза В.Л.
Савельева» городского округа Судак
Республики Крым

**Размеры окладов (должностных окладов)
руководителей образовательных организаций
городского округа Судак Республики Крым**

| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
|--|----------------------------|
| Директор общеобразовательного учреждения | 38 910,00 |
| | |

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ № 4 им.
Героя Советского Союза В.Л.
Савельева» городского округа Судак
Республики Крым

**Размеры окладов (должностных окладов) работников образования
городского округа Судак Республики Крым
Профессиональная квалификационная группа должностей**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|------------------------------|--|-------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 15 195,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; | 15 216,00 |
| 3-й квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, тренер-преподаватель | |
| 4-й квалификационный уровень | Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования | 15 226,00 |
| 5-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), | 15 236,00 |

Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 4 им. Героя Советского Союза В.Л. Савельева» городского округа Судак Республики Крым

Размер надбавок за специфику работы

| Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер от должностного оклада, % |
|--|----------------------------------|
| 2. Общеобразовательные организации | |
| 2.1. Работа педагогических работников в: - гимназических классах - лицейных классах - классах с углубленным изучением предметов - профильных классах | 20 |

| | |
|--|----|
| (применяется по факту нагрузки на часы профильных предметов или предметов, изучаемых углубленно) | |
| 2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: | |
| - проверка тетрадей - для учителей начальных классов по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир); | 20 |
| - проверка тетрадей – для учителей, реализующих программы основного общего и среднего общего образования по предметам: литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной язык (крымско- татарский, украинский, русский); | 20 |
| - проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего общего образования по предметам химия, физика, биология, информатика, черчение (применяется по факту нагрузки) | |
| - заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога (применяется без учета нагрузки) | 15 |
| - руководство методическими объединениями, методическим советом (рассчитывается от размера должностного оклада 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | 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 (рассчитывается от размера должностного оклада 1,2,3,4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | 30 |
| - в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) 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, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту) | 25 |

| | |
|--|----|
| нагрузки) | |
| 2.6. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту) | 10 |
| 3. Организации дополнительного образования | |
| 3.1. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки, (рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | 25 |
| 3.2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | 20 |
| 3.3. Педагогам дополнительного образования, педагогам – психологам за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (применяется по факту нагрузки) | 15 |
| 3.4. Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (рассчитывается от размера должностного оклада 1,2,3,4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) | 15 |

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ № 4 им.
Героя Советского Союза В.Л.
Савельева» городского округа Судак
Республики Крым

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

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Должностной оклад, рублей |
|---|---|---------------------------|
| 1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | Делопроизводитель, калькулятор, секретарь, помощник воспитателя | 15 453,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 16 258,00 |
| 2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | Лаборант, секретарь руководителя, техник-программист | 15 509,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 16 285,00 |
| 3-й квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой | 16 514,00 |
| 3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | Специалист по кадрам, экономист, юрист-консульт | 16 984,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория | 17 833,00 |

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 4 им. Героя Советского Союза В.Л. Савельева» городского округа Судак Республики Крым

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

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

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ № 4 им.
Героя Советского Союза В.Л.
Савельева» городского округа Судак
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 7

к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 4 им. Героя Советского Союза В.Л. Савельева» городского округа Судак Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций городского округа Судак Республики Крым, занятых в сфере закупок

| Должность | Должностной оклад, руб. |
|-------------------------|-------------------------|
| Специалист по закупкам | 17 716,00 |
| Контрактный управляющий | 21 821,00 |

Приложение 8
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ № 4 им.
Героя Советского Союза В.Л.
Савельева» городского округа Судак
Республики Крым

**Размеры окладов (должностных окладов) работников
государственных образовательных организаций городского округа
Судак Республики Крым, занятых в сфере охраны труда**

| Должность | Должностной оклад, рублей |
|----------------------------|---------------------------|
| Специалист по охране труда | 16 984,00 |
| | |

Приложение 9

к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 4 им. Героя Советского Союза В.Л. Савельева» городского округа Судак Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих, предусмотренные профессиональными стандартами

| Должность | Должностной оклад (тарифная ставка), руб. |
|---|---|
| <p>Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник</p> <p>(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»)</p> | <p>9 874,00</p> |
| <p>Лифтер</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1082н «Об утверждении профессионального стандарта «Лифтер- оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных»)</p> | <p>9 874,00</p> |
| <p>Садовник</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года № 627н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)</p> | <p>9 874,00</p> |
| <p>Помощник повара, младший повар</p> <p>Повар,</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)</p> | <p>10 219,00</p> <p>10 405,00</p> |

| | |
|---|-----------|
| | |
| <p>Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь- электрик»)</p> | 10 405,00 |
| <p>Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов</p> <p>(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»)</p> | 10 603,00 |
| <p>Делопроизводитель</p> <p>(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»)</p> | 15 453,00 |
| <p>Секретарь руководителя</p> <p>(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»)</p> | 16 324,00 |
| <p>Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)</p> | 16 984,00 |

| | |
|---|------------------|
| <p>Инструктор по адаптивной физической культуре</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 526н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре»)</p> | <p>16 324,00</p> |
| <p>Системный администратор</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»)</p> | <p>16 984,00</p> |

| | |
|---|------------------|
| <p>Психолог</p> <p>(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)</p> | <p>16 359,00</p> |
| <p>Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями (приказ АНО «Национальное агентство развития квалификаций от 15.09.2021 № 87/21 –ПР «Об</p> | <p>15 236,00</p> |

Приложение 10

к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 4 им. Героя Советского Союза В.Л. Савельева» городского округа Судак Республики Крым

Размер коэффициента масштаба управления директора учреждения

| Группа по оплате труда | Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях | Нормативное количество обучающихся (воспитанников) |
|------------------------|--|--|
| Группа 1 | 0,30 | свыше 250 чел. |
| Группа 2 | 0,20 | 100-250 чел. |
| Группа 3 | 0,10 | 50-100 чел. |
| Группа 4 | 0,05 | до 50 чел. |

Размер коэффициента масштаба управления заместителей директора учреждения

| Группа по оплате труда | Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях | Нормативное количество обучающихся (воспитанников) |
|------------------------|--|--|
| Группа 1 | 0,25 | свыше 250 чел. |
| Группа 2 | 0,15 | 100-250 чел. |
| Группа 3 | 0,05 | 50-100 чел. |

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 организаций в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые, после:

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

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- 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 организациях в период обучения и до даты трудоустройства в образовательную организацию (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в образовательной организации до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении статуса

молодого специалиста.

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

2.4. Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с образовательной организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

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

2.5. В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Если при трудоустройства 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.

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

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, 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 образовательную организацию 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.

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

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;

- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации 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.

2.8. 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.

2.9. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

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

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4 ИМ.
ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА В.Л. САВЕЛЬЕВА" ГОРОДСКОГО ОКРУГА
СУДАК РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**, Собко Юлия Александровна, Директор

20.09.23 09:01 (MSK)

Сертификат 00D09A63C976156AE97E136077E8F9E775