

СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК

Илья Руданова
«28» августа 2025

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ

«Михайловская ООШ»

2025 года

Кябялева Л.Н.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«МИХАЙЛОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

1. Общие положения

1. Настоящее положение регламентирует вопросы установления систем оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Михайловская основная общеобразовательная школа» с учетом Распоряжения Администрации Олонецкого национального муниципального района № 695-р от 29 октября 2024 года и № 574-р от 18 октября 2022 года, Постановления Администрации Олонецкого национального муниципального района № 1105 от 11 октября 2022 года

Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия и Олонецкого национального муниципального района содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

Введение новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2. Системы оплаты труда работников (далее — работник) устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат;
- положения о стимулирующих выплатах;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3. Заработка плата работника включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4. Заработка плата работника (без учета премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

5. Размер оклада (должностного оклада) работнику устанавливается руководителем муниципального общеобразовательного учреждения МКОУ «Михайловская ООШ», исходя из рекомендуемых Администрацией Олонецкого национального муниципального района средних окладов (должностных окладов), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается за норму часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Оклад (должностной оклад) работника, занимающего должность учителя, преподавателя, работника, осуществляющего педагогическую деятельность (далее — педагогические работники), устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренную законодательством Российской Федерации, и выполнение воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, исходя из установленной Трудовым кодексом Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

7. Размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат, а также порядок их установления, помимо установленных настоящим Положением, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, Олонецкого национального муниципального района, с учетом мнения представительного органа работников.

8. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (замещении) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере 70 %. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы.

9. Фонд оплаты труда работников МКОУ «Михайловская ООШ» формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Олонецкого национального муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя

1. Заработка плата руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя и состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Оклад (должностной оклад) руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров среднего оклада работников основного персонала возглавляемого им муниципального учреждения Олонецкого национального муниципального района.

К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано данное муниципальное учреждение.

Перечень должностей, профессий работников муниципального учреждений, относимых к основному персоналу, устанавливается Администрацией Олонецкого национального муниципального района.

Размер среднего оклада работников основного персонала и установление кратности должностного оклада руководителя к средней заработной плате утверждается Администрацией. Размер кратности должностного оклада руководителя к среднему окладу может быть изменен Администрацией в случае невыполнения учреждением показателей по установленному на год муниципальному заданию и (или) в случае ухудшения качества предоставляемых населению услуг.

Расчет среднего оклада работников основного персонала осуществляется руководителем учреждения и предоставляется на утверждение в Администрацию Олонецкого национального муниципального района ежегодно не позднее 1 января.

3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципального учреждений, устанавливаются на 10-50 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей, соответствующих муниципального учреждений. Размер окладов устанавливается руководителем соответствующих муниципального учреждений по согласованию с Администрацией Олонецкого национального муниципального района.

4. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты устанавливаются для руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к

окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

5. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты для руководителя муниципального учреждения устанавливаются Администрацией Олонецкого национального муниципального района.

6. Стимулирующие выплаты руководителю муниципального учреждения устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности деятельности муниципального учреждения, установленных Администрацией Олонецкого национального муниципального района.

3. Условия оплаты труда работников муниципального учреждения образования

1. Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады) работников муниципального учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее — ПГК), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (руб.)
должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: <i>(помощник воспитателя)</i>	10 115
должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень <i>(муз.работник)</i>	11 602
2 квалификационный уровень <i>(педагог-организатор)</i>	11 909
3 квалификационный уровень <i>(воспитатель)</i>	12 900
4 квалификационный уровень <i>(учитель)</i>	15 050

2. Руководитель муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам). Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. К окладу (должностному окладу) работников может применяться:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может устанавливаться работникам, предусматривающие должностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- высшей категории — до 0,15;
- первой категории — до 0,10;

повышающий коэффициент к окладу с учетом штатных единиц по уровню образования устанавливается всем работникам, имеющим высшее педагогическое образование

- коэффициент - до 0,13.

повышающий коэффициент приоритета учебного предмета может устанавливаться педагогическим работникам за проведение занятий по карельскому и финскому языкам, являющихся приоритетными для образовательной программы муниципального учреждения.

- коэффициент – 10% должностного оклада за фактические часы преподавания.

4. Условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1. Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (руб.)
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень <i>(делопроизводитель)</i>	10 115
3 квалификационный уровень <i>(зав.хозяйством)</i>	10 369

2. Руководитель муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам). Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. Действие настоящего раздела распространяется на работников, занимающих должности служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

5. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (руб.)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>уборщик служебных помещений, сторож</i>)	9 596
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>оператор стиральных машин, кладовщик</i>)	9 770
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<i>помощник повара, рабочий по комплексному обслуживанию зданий</i>)	9 934

2. Руководитель муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам). Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. Действие настоящего раздела распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

6. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты

1. Компенсационные выплаты производятся:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- надбавка за выполнение работ в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – до 50%

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время – 20% за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов);

- за работу в праздничные дни – оплата в двойном размере;

- районный коэффициент – 15%.

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

2. Стимулирующие выплаты производятся:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
по итогам работы.

3. С целью осуществления работникам стимулирующих выплат в муниципальном учреждении, образуется стимулирующий фонд в размере не менее 30 процентов от фонда оплаты труда, формируемый в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельно муниципальным учреждением на оплату труда работников.

7. Почасовая оплата труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
 - за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 - за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
 - при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в муниципальном учреждении;
 - при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

8. Особенности порядка исчисления средней заработной платы

1. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:
 - а) заработка плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
 - б) надбавки и доплаты за классность, выслугу лет (стаж работы), работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и другие;
 - в) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
 - г) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;
 - д) денежные поощрения и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда.

2. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработка плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (3 1-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

3. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- а) за работником сохранялся средний заработка в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по независящим от работодателя и работника причинам;
- г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, средний заработка определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

5. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработка определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

6. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработка определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

7. При определении среднего заработка используется средний дневной заработка в следующих случаях:

для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработка работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний месячный заработка для расчета выходного пособия определяется путем умножения среднего дневного заработка на среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в году.

Средний дневной заработка, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии, денежные поощрения и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

8. Средний дневной заработка для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработка исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за

расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

9. Средний дневной заработка для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

10. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с пунктами 8 и 9 настоящего Положения.

11. При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

12. При определении среднего заработка денежные поощрения и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

ежемесячные денежные поощрения и вознаграждения – фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, денежные поощрения и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением вознаграждения, начисленные за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются денежные поощрения и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, такие денежные поощрения и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

14. Во всех случаях средний месячный заработка работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда".

15. Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработка определяется в порядке, установленном настоящим Положением.

16. Для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) в целях определения предельного уровня их соотношения:

среднемесячная заработная плата работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 2 настоящего Положения) таких работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) на среднесписочную численность таких работников (без учета заработной

платы руководителя, заместителя руководителя) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения; среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 1 настоящего Положения) соответствующему руководителю, заместителю руководителя за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя учреждения состоял в трудовых отношениях с учреждением неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя полных календарных месяцев.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения осуществляется отдельно по должностям руководителя, заместителя руководителя.

В фактической начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы, рассчитываемой в соответствии с абзацами первым третьим настоящего пункта, не учитываются выплаты, предусмотренные пунктом 2 настоящего Положения, компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

В случаях выполнения руководителем, заместителем руководителя работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя.

8. Штатное расписание

1. Штатное расписание муниципального учреждения ежегодно утверждается руководителем муниципального учреждения, по согласованию с Администрацией Олонецкого национального муниципального района.

2. Штатное расписание муниципального учреждения включает в себя все должности работников данного муниципального учреждения.

3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям муниципального учреждения в соответствии с уставом муниципального учреждения.

4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Должности работников должны соответствовать уставным целям муниципального учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих работ и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 722671968566237128169706768058107758750791459267

Владелец Кябялева Лариса Николаевна

Действителен С 02.11.2024 по 02.11.2025