

Исполняющий обязанности директора  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Октябрьская школа Первомайского  
района Республики Крым»



Н.И. Куминова

« 31 » 05 2023 г.

МП

Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Октябрьская школа  
Первомайского района Республики  
Крым»

Н.У. Салиева

« 31 » 05 2023 г.

**Изменения № 2**  
в коллективный договор № 672 от 21 декабря 2020 года  
Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Октябрьская школа Первомайского района  
Республики Крым» на 2021 – 2023 годы

Срок действия

с « 01 » января 2023 г. до « 31 » декабря 2023 г.

Дата вступления в силу:

с 01 января 2023 г.

**Изменения № 2**  
**в коллективный договор № 672 от 21 декабря 2020 года**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения «Октябрьская школа Первомайского района**  
**Республики Крым» на 2021 – 2023 годы**

Внести в коллективный договор № 672 от 21 декабря 2020 года Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым» на 2021 – 2023 годы следующие изменения:

**1. Приложение № 2 к коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым» изложить в новой редакции (прилагается).**

**2. Приложение № 7 к коллективному договору «Состав постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым»» изложить в новой редакции (прилагается).**

**3. Настоящие изменения вступают в силу с 01 января 2023 года.**

**Исполняющий обязанности директора  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Октябрьская школа Первомайского  
района Республики Крым»**



Н.И. Куминова

« 31 » 05 2023 г.  
МП

**Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Октябрьская школа  
Первомайского района Республики  
Крым»**

Н.У. Салиева

« 31 » 05 2023 г.  
МП

**Положение  
о системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 г. № 14-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановления Совета Министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», постановления Совета Министров Республики Крым от 07 декабря 2022 г. № 1110 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658», постановления Совета Министров Республики Крым от 21 февраля 2023 г. № 143 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658», постановления Администрации Первомайского района Республики Крым от 08 августа 2016 г. № 322 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Первомайского района Республики Крым», постановления Администрации Первомайского района Республики Крым от 25 сентября 2019 г. № 375 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Первомайского района Республики Крым от 08.08.2016 г. № 322 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Первомайского района Республики Крым», постановления Администрации Первомайского района Республики Крым от 24 мая 2023 г. № 353 «О внесении изменений в постановление Администрации Первомайского района Республики

Крым от 08.08.2016 г. № 322 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Первомайского района Республики Крым» (в редакции от 25.09.2019 г. № 375), письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 года № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

**1.2.** В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

- молодой специалист – педагогический работник учреждения, осуществляющего образовательную деятельность в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

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

- оклад (должностные 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 учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

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

**1.3.** Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым» (далее – учреждение) включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, 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 Профкома в соответствии с нормами трудового законодательства.

**1.4.** Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, устанавливается с учетом:

- единого-тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и Указом

Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П;

- Закона Республики Крым от 6 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2019 года № 531;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2019 года № 530;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения Профкома;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Профкома 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 тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

Административно-управленческий персонал учреждения – 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 учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители, указанные в таблице 2.

Вспомогательный персонал учреждения – 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 таблицах 3, 4, 5, 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 наименования 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.

**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 так же исполнительных органов Республики Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников учреждения.

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

**1.11.** Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Республики Крым, осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета 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 и других работников, занятых в учреждении, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

**1.13.** Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников структурных подразделений учреждения, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность,

едина.

**1.14.** Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом мнения Профкома.

**1.15.** Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится 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 таблицы 1, 2, 3, 4, 5, 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 работников учреждения подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, наименование должностей которых устанавливаются согласно пунктам 1.18. и 4.4. настоящего Положения, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым в зависимости от распространения на работников действия указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

**2.1.** Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

**2.2.** Фонд оплаты труда учреждения включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного, стимулирующего характера и выплаты социального характера.

**2.3.** Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, не может превышать 40 % фонда оплаты труда.

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

**2.4.** Формирование годового фонда оплаты труда учреждения, осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

## **3. Формирование заработной платы руководителя учреждения, его заместителей**

**3.1.** Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации, законами Республики Крым, нормативными правовыми актами Республики Крым и настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителю учреждения устанавливается в соответствии с таблицей 1.

**Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения**

**Таблица 1**

<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад, руб.</b>
Директор общеобразовательной организации	38 910,00

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 начальника Отдела образования, молодежи и спорта Администрации Первомайского района Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения приказом начальника Отдела образования, молодежи и спорта Администрации Первомайского района Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения 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 устанавливаются начальником Отдела образования, молодежи и спорта Администрации Первомайского района Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.

Размеры выплат стимулирующего характера работнику, который приказом начальника Отдела образования, молодежи и спорта Администрации Первомайского района Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация, назначен исполняющим обязанности руководителя (по вакантной должности) устанавливаются приказом начальника Отдела образования, молодежи и спорта Администрации Первомайского района Республики Крым в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.5. По решению учредителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководителю учреждения, может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

3.6. Заместителям руководителя учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения, указанного в таблице 1.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы



руководителя, его заместителей учреждения, 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 начальником Отдела образования, молодежи и спорта Администрации Первомайского района Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствующей организации, в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

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

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) должностей (профессий) работников учреждения указаны в таблице 2.

#### Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

Таблица 2

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15453,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	15475,00
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	15509,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	15195,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15216,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15226,00
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) Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными	15226,00

	объединениями	
--	---------------	--

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих указаны в таблицах 3, 4.

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

Таблица 3

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
<b>1. Должности служащих первого уровня</b>		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь	15453,00
<b>2. Должности служащих второго уровня</b>		
1-й квалификационный уровень	лаборант	15509,00
2-й квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством	16285,00
3-й квалификационный уровень	библиотекарь	16514,00
4-й квалификационный уровень	механик	17833,00

**Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	13 368,00
------------------------------	--------------------	-----------

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

Таблица 4

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Дворник (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2022 г. № 534н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»	9 874,00
Повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 г. № 534н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»	10 405,00

4.3. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ (таблица 5).

**Размеры тарифных ставок-рабочих по разрядам выполняемых работ**

**Таблица 5**

Разряд работ	Размер тарифной ставки, руб.
1 разряд	8823,00
2 разряд	9874,00
3 разряд	10040,00
4 разряд	10219,00
5 разряд	10405,00
6 разряд	10603,00
7 разряд	10910,00
8 разряд	10954,00

**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:

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:

- 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;
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 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 процента тарифной ставки (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 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий

труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

**5.3.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе за специфику работы), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения на основании приказа руководителя учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Размеры надбавок за специфику работы указаны в таблице 6.

**Размер надбавок за специфику работы**

**Таблица 6**

Типы организаций, осуществляющих образовательную деятельность, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
<b>1. Общеобразовательные организации</b>	
1.1. Работа педагогических работников в: - гимназических классах - лицейных классах - санаторной школе - классах с углубленным изучением предметов - профильных классах - школе-интернате - специальной школе (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <sup>&lt;*(1)&gt;</sup>	20
1.2. 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 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 образования по предметам: химия, физика, биология, информатика, черчение (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <sup>&lt;*(1)&gt;</sup>	10
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога <sup>&lt;*(1)&gt;</sup>	15
- руководство методическими объединениями, методическим советом <sup>&lt;*(3)&gt;</sup>	15
1.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей:	
- классного руководителя	15
- классного руководителя в инклюзивных классах <sup>&lt;*(1)&gt;</sup>	25
1.4. Работа педагогического работника:	

- в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <sup>&lt;*(1)&gt;</sup>	30
- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <sup>&lt;*(1)&gt;</sup>	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <sup>&lt;*(1)&gt;</sup>	30
1.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально объему выполняемой работы) <sup>&lt;*(2)&gt;</sup>	25
1.6. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <sup>&lt;*(1)&gt;</sup>	10

(1)\* Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

(2)\* Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней.

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

**5.4.** Размеры доплат к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не могут быть менее 30 процентов должностного оклада.

**5.5.** Размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов должностного оклада.

**5.6.** Совокупный размер доплат и надбавок, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

**5.7.** Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

**5.8.** Сверхурочная работа, применяемая в исключительных случаях, оплачивается (ст.152 ТК РФ) при повременной оплате:

- за первые два часа работы в полуторном размере (часовой тарифной ставки, оклада);

- за последующие часы в двойном размере (часовой тарифной ставки, оклада).

5.9. Выплаты, указанные в данном разделе настоящего Положения, начисляются к окладу (должностному окладу), тарифной ставке и не образуют увеличение оклада (должностного оклада), тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

## 6. Стимулирующие выплаты

6.1. 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.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в пределах части фонда оплаты труда, определенного с неукоснительным соблюдением требований пункта 2.3. настоящего Положения, с учетом мнения Профкома.

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты 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 Профкома.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения с учетом мнения Профкома.

При установлении надбавки следует учитывать:

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

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

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

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.

#### 6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения учетом мнения Профкома.

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 государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1 Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения с учетом мнения Профкома.

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

#### 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.

а) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с таблицей 7.

**Размер надбавки за квалификационную категорию**

**Таблица 7**

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15 %
первая категория	10 %

б) Работникам учреждения устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени и ученого звания:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 3 %;
- при наличии ученой степени доктора наук - 5 %;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7 %;
- при наличии ученого звания «профессор» - 10 %.

Основанием для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания

являются: для руководителя - приказ начальника Отдела образования, молодежи и спорта Администрации Первомайского района Республики Крым; для остальных работников – приказ учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

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

в) Работникам учреждения к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

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

- работникам, имеющим государственные и (или) 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 учреждения;

- 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;

В размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник...», производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности учреждения, а педагогическим работникам – при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник ...», - профилю деятельности учреждения;

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности учреждения.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для назначения является:

для руководителя учреждения, - приказ начальника Отдела образования, молодежи и спорта Администрации Первомайского района Республики Крым; для его заместителей, прочих работников - приказ директора 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.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

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

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 5 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 10 %;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 15 %.



Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих 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 в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 3 %;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 7 %;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 10 %.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение 30 календарных дней с момента увольнения.

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

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

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

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

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя учреждения и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

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

Стимулирующие выплаты подразделяются 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 в учреждении).

**6.3.** Стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, которые определяются по каждой должности (приложение 2).

**6.4.** Анализ и оценка деятельности работников для определения стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно Комиссией по определению набора показателей эффективности деятельности применительно к работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым» (далее – Комиссия), состав которой утверждается приказом работодателя.

**6.5.** Суммы стимулирующих выплат распределяются и начисляются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

**6.6.** Основанием для начисления стимулирующих надбавок служат оценочные листы, где содержатся результаты работы работника (приложение 3).

Оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и качества работы работников учреждения (далее – оценочный лист) содержит информацию о достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности.

Оценочный лист по каждому работнику предоставляется в Комиссию.

Оценивание индикаторов стимулирующих показателей производится в первую очередь самим работником в оценочном листе, затем Комиссией.

**6.7.** Работодатель ежемесячно представляет Комиссии результаты, полученные в рамках внутреннего контроля о качественных показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки.

Результаты оценок и расчетный размер стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией персонально по каждому работнику учреждения.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

**6.8.** Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия всех членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

## **7. Социальные выплаты**

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

**7.2.** Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), указанных в таблицах 1, 2, 3, 4, 5, 6.

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.

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

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем учреждения и оформляется 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).

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление руководителю учреждения принимается начальником Отдела образования, молодежи и спорта Администрации Первомайского района Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.

**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 молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

## **8. Почасовая оплата труда**

**8.1.** Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не более двух месяцев;

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

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

расчетном листке работника.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

**8.3.** Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

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

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении, указаны в таблице 8.

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность**

Таблица 8

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

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

**8.4.** Для педагогических работников, научно-педагогических работников образовательных учреждений высшего профессионального образования размер оплаты за один час работы, указанной в пункте 8.1. настоящего Положения, определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

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

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

**2.1.1.** Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность);

- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

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

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

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

**Критерии оценки качества работы работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым»  
для осуществления стимулирующих выплат**

**Критерии эффективности профессиональной деятельности педагогических работников**

№	Показатель	Критерии	Балл	Самооценка без обоснов. не рассматр.	Оценка комиссии
1.	Качество знаний по предметам (по итогам четверти, полугодия, года) 100-70% 69-50% 49-40% 30-40% < 30%		5 4 3 2 1		
2.	Добросовестное и своевременное оформление школьной документации (ведение эл.журнала, тетради, отчеты, личные дела учащихся.)	без замечаний незначительные замечания нарушения	2 1 0		
3.	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками	без замечаний незначительные замечания нарушения	2 1 0		
4.	Формирование благоприятных психологических условий организацией образовательного процесса педагогом (соблюдение этики взаимоотношений)	без замечаний с замечаниями неразрешенный конфликт	2 1 0		
5.	Качественная работа с обучающимися, требующими особого педагогического внимания (одаренные, неуспевающие, девиантные, ОВЗ, группа риска и др.) за работу с каждой категорией (с подтверждением)	результативность стабильность снижение	2 1 0		
6.	Проведение внеклассных мероприятий: -посещение выставок, экскурсий и прочее -открытых классных часов, -проведение родительских собраний, просветительной работы среди родителей -организация деятельности системы ученического		3  3 1  0-3		

	самоуправления в классе -эффективная работа с детьми из «группы риска» - работа в пришкольном лагере.		3 2		
7	Работа на электронном сайте (Работа в информационных пространствах (персональный сайт, школьный сайт) в системе	Наличие публикаций, мероприятий, разработки уроков.	3		
8.	Общественная активность педагога: участие в экспертных апелляционных, предметных комиссиях по проверке ГИА и ЕГЭ, жюри творческих конкурсов, судейство на спортивных соревнованиях.	школьный уровень районный уровень региональный уровень	3 4 5		
9.	Наставничество (с учетом наличия плана работы, отсутствия замечаний к работе молодого специалиста, достижения им профессиональных успехов)	выполнение плана частичное выполнение отсутствие работы	2 1 0		
10.	Общественные дополнительные нагрузки не входящие в основную деятельность. Разъездной характер работы.	председатель ПК, -аттестационная комиссия, -комиссия по ПМПК, -администратор ЭЛ.ЖУР, - проверка контрольных и др. работ,( география, история) -школа -район -республика	1 1 1 1  2 2 3 4		
11.	Результаты участия учащихся в предметных олимпиадах • школьный этап • районный этап • республиканский этап	участие призовое место победа	1 2 3 4 5 6 10 15 20		
12.	Результаты участия учащихся в научно-практических конференциях, творческих конкурсах, в дистанционных конкурсах и олимпиад по предмету, спортивные соревнования. • школьный этап • районный этап • республиканский этап	участие призовое место победа	1 2 3 4 5 6 10 15 20		
13.	Использование инновационных образовательных технологий, в т.ч. ИКТ для преподавания предмета, контроля знаний, во внеурочной деятельности и пр.	активно частично редко	3 2 1		
14.	Активное участие в методической работе учителей-предметников в ШМО	школьный уровень муниципальный уровень республиканский уровень	2 3 4		
15.	Реализация учителем педагогических инициатив (открытые уроки, мастер-классы, участие в дистанционных конкурсах, выступления на семинарах, конференциях и пр.)	школьного уровня; муниципального уровня республиканского, всероссийского уровней.	3 4 5 6		
16.	Результаты участия в профессиональных конкурсах	школьный этап муниципальный этап республиканский этап	1 2 3 4 5 6 7 -10		



17.	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, стажировки (без затрат работодателя при наличии свидетельства, сертификата)		3		
18.	Подготовка к ГИА и ЕГЭ, итоговое сочинение, устное собеседование, ВПР, диагностические, мониторинговые контрольные работы. Участие в проведении ГИА		5 4		

**Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по воспитательной работе**

№ п/п	Наименование критерия		Балл	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Качество управленческой деятельности</b>					
1.1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	2		
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений ) Имеются обоснованные замечания Полученные замечания своевременно устранены Отсутствие замечаний	0 2 3		
1.2.	Результативность воспитательной работы школы и признание ее достижений.	Высокий уровень организации отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков. школьном муниципальном всероссийский	2 3 5		
1.3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми. Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования)	школьном муниципальном региональный	7 5 1		
1.4.	Качество и результативность организации методической работы с классными руководителями.	Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей. Участие классных руководителей в конкурсах, семинарах, конференциях и др. по направлениям деятельности (при участии в подготовке кл.рук. к выступлению). муниципальный уровень. региональный уровень; всероссийский уровень	3 5 7		

1.5.	Качество и результативность работы органов ученического самоуправления	Сформированы и активно работают органы самоуправления детей и подростков	0-3		
		Организация дежурства в школе неэффективна Дежурство организовано. Полученные замечания по организации своевременно отработаны Дежурство хорошо организовано. Ведется его мониторинг.	0 2 3		
1.6	Качество и результативность работы по профилактике асоциального поведения	Эффективная работа с детьми девиантного поведения, снижение численности обучающихся, состоящими на учете в ПДН, внутришкольном учете, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися. Увеличилось количество воспитанников данному показателю. Данный показатель остался на прежнем уровне Произошло объективное снижение	0 2 3		
		Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий. В школе регулярно проводились рейды в семьи обучающихся. Информация, полученная в результате своевременно отрабатывалась. В сложных случаях родители вызывались на комиссию.	5		
1.7.	Общественная активность	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.( дом культуры, музеи, библиотека)	2		
1.8.	Подвоз учащихся	Качественная организация подвоза	3		
<b>2. Физическое здоровье и уровень воспитанности</b>					
2.1	Питание учащихся	Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы (1-11 кл.) 50-60% 61-69%; 70% и выше	2 3 4		
<b>3. Дополнительные функции</b>					
3.1.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	2 балла за 1 выполненное задание	5		
3.2	Ненормированный рабочий день, проезд.		3		

**Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Самооценка	Оценка комиссии	
<b>1. Качество результатов обучения учащихся</b>					
1.1.	Результаты учебной деятельности обучающихся по предметам	Освоение Федерального государственного образовательного стандарта по курируемым предметам базисного учебного плана, отсутствие неосвоивших образовательные программы			
		до 3%	3		
		до 5%	2		
		до 10%	1		
		свыше 10%	0		
Административные, региональные срезы, муниципальные, независимое тестирование	Средний балл по школе: Выше «3,5» До «3,5» (вкл.) От «3» до «2,8» Ниже «2,8»		5		
			3		
			2		
			0		
Результативность ГИА-11	Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ	от 60% и более от числа участвующих	5		
		от 40% до 59% от числа участвующих	4		
		от 20% до 39% от числа участвующих	3		
		Получившие «2» (за каждого)	1		
Результативность ГИА-9	Качество знаний В+Д	«4,50 – 5 баллов»	5		
		«4,00 – 4,49»	4		
		«3,50 – 3,99»	3		
		«3,00 – 3,49»	2		
		Получившие «2» (за каждого)	1		
1.2.	Результативность урочной и внеурочной деятельности по предметам	Победа учащихся на предметных олимпиадах. (достижения одного учащегося и коллектива учитываются один раз по наивысшему показателю)	3		
		Достижения разных учащихся (коллективов) суммируются. международный и всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	2		
			1		
<b>2. Качество управленческой деятельности</b>					
2.1.	Обеспечение доступности общего образования	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих на территории обслуживания школы, и не обучающихся в нарушении закона при отсутствии	1		
			2		
2.2.	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	2		
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.) Имеются обоснованные замечания	0		
		Полученные замечания своевременно устранены	1		
		Отсутствие замечаний	2		
		Высокий уровень организации и проведения	5		

		итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)			
		Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности педагогических работников (количество посещенных мероприятий согласно Положения о ВШК)	5		
		Качественный контроль работы учебных кабинетов в образовательном процессе (документация, оборудование, наглядные пособия, раздаточный материал) 2 раза в год при наличии приказов и справок	3		
2.3.	Профессиональные достижения педагогов	Победа педагогов в профессиональных конкурсах: «Учитель года» и т.д. (участие в подготовке педагогов) (участие в подготовке педагогов) <i>При условии участия в рецензировании материалов.</i> участие в районе призер в районе победитель в районе участие в республике призер в республике	3 3 4 5 6		
		Участие педагогов на семинарах, конференциях, педагогических чтениях и др. по направлениям деятельности ( <i>при участии в подготовке педагога к выступлению</i> ). <i>Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю.</i> <i>Достижения разных педагогов суммируются.</i> участие в районе призер в районе победитель в районе участие в республике призер в республике	1 2 3 4 5		
2.4.	Результативность учебно-воспитательной работы школы и признание ее достижений на районном, областном, всероссийском уровнях	Выполнение плана мероприятий района (по итогам рейтинга) Менее 50% 50-80% более 80% 100%	2 3 4 5		
2.5.	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Наличие собственных печатных публикаций всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень Участие в конкурсах, смотрах, конференциях. всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	3 2 1 7 5 3		
2.6	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	2 балла за 1 выполнен. задание	5		

**Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по дошкольному образованию**

№	Наименование критериев	Балл	Самооценка	Оценка комиссии	
1.	Организация методической работы с учетом новых форм предоставления дошкольных образовательных услуг, с учетом ФГТ.	1,5			
2.	Участие педагогов ДООУ в различных конкурсах	1			
	• внутрисадовских	1,5			
	• муниципальных				
	Участие воспитанников в различных конкурсах	1			
	• внутрисадовских	1,5			
	• муниципальных				
Участие самого зам.дир. по ДО в конкурсах	• внутрисадовских	1			
	• муниципальных	1			
	• федеральных	1			
3.	Наличие грамот от ДООУ званий от Мин. Образования РФ, благодарность М.О и т.д.	0,5 1			
4.	Прохождение процедуры аттестации:				
	• на соответствие должности	0,5			
	• первая категория	1			
	• высшая категория	1,5			
5.	Участие в организации предметно-развивающей среды в ДООУ	1			
6.	Реализация программ, методических разработок	1			
	Наличие и исполнение проектов, сопровождаемых заместителем директора по ДО	1			
	Наличие разработанных методических рекомендаций, положений, нормативных актов для внутреннего пользования.	1			
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу зам. зав.	1			
<b>2. Методическая и инновационная деятельность</b>					
1.	Наличие нововведений в ДООУ, сопровождаемых заместителем по ДО	1			
	Результативность экспериментальной, проектной деятельности в режиме функционирования	1			
2.	Авторские публикации заместителя по ДО по вопросам совершенствования управленческой деятельности.	1			
3.	Развитие педагогического творчества: Доля педагогов активно применяющих современные образовательные технологии;	0,5			
	Участие педагогов в ОЭР, исследовательской и проектной деятельности;	1			
	Организация и проведение педагогами ДООУ открытых мероприятий (занятия, мастер-классы)	внутрисадовского уровня;	1		
		муниципального	2		
регионального		3			
Участие педагогов в научно-практических конференциях, семинарах различного уровня, МО .	1				
4.	Наличие методического портфолио на каждого педагогического работника; Организация и проведение мониторинга качества образования, развития воспитанников	1			
	Выполнение внутрисадовского контроля, плана методической работы	3			
	Качественная организация работы методического, педагогических советов	3			
5.	Организация и руководство работой органов самоуправления, курируемых заместителем (научно-методический совет, творческая группа, школы наставничества )	2			
6.	Подготовка и проведение аттестации педагогических работников; курсы повышения квалификации, ИКТ.	3			

7.	Организация совместной деятельности педагогических работников и родительской общественности; Организация работы родительских объединений;	2		
8.	Организация и руководство дополнительными образовательными услугами: -5 и более кружков; -3-4 кружков; -2-1 кружка;	2 1.5 1		
9.	Уровень организации и руководства работы по преемственности МБДОУ и школы, преемственности в работе групп раннего и дошкольного возраста	1		
10.	Организация взаимодействия с социумом	2		
11.	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	2		
12.	Ведет активную общественную деятельность (личное участие в мероприятиях ДОУ)	3		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности секретаря работе

№	Критерии оценки деятельности	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Прием, регистрация и отправка корреспонденции на бумажных и электронных носителях	5		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов	5		
3.	Качественное ведение документации	10		
4.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5		
5.	Объем выполняемой работы	5		
6.	Выполнение работы во внеурочное время	5		
7.	Работа с программой Планирование ГИА, статград и т.д., cabinet.miccedu.ru, <a href="http://ok-shkola.ru">http://ok-shkola.ru</a> , пенсионный фонд.	10		
8.	Ведение архива	3		
9.	Соблюдение сроков исполнения документации	4		
10.	Работа без больничного листа и отпуска за свой счет	3		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности библиотекаря

№	Наименование показателя	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Стабильность основных показателей работы библиотеки Сохранение или рост показателей по сравнению с предыдущим периодом (читаемость, посещаемость, обращаемость)	2		
2.	Подготовка и организация мероприятий Активное участие библиотекаря в организации и проведении мероприятий (кроме библиотечных уроков) с участием 2 и более классов (проведенное в отчетный период) - школьный уровень - районный	2 3		
3.	Презентация собственной деятельности Участие в очных профессиональных конкурсах разных уровней - районных - республиканских	1 2		
4.	Результативность участия в профессиональных конкурсах	2		
5.	Популяризация собственного опыта Проведение открытых мероприятий, тематические выставки (в текущем месяце)	3		
6.	Качественная, комфортная среда в библиотеке: -эстетичность оформления -своевременность, новизна и увеличение количества выставок в сравнении с предыдущим отчетным периодом	2 3		
7.	Организация работы с фондом: -проведение инвентаризации -работа по оформлению заявок, закупу, библиотечной обработке учебников. -ежегодная выдача и возврат учебников уч-ся -ведение номенклатуры дел по учебникам (наличие/отсутствие) -создание электронной базы библиотечного фонда	1 2 3 4 5		
8.	Создание и работа актива библиотеки. Наличие плана работы и его реализация.	2		
9.	Ведение библиотечной страницы на школьном сайте. Регулярность подачи информации, качество материала	1		
10.	Высокий уровень исполнительской дисциплины Отсутствие жалоб на работу библиотекаря со стороны коллег, родителей, учащихся. Своевременность и качество подачи отчетной документации	2		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности завхоза

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ОУ(столовая)	10		
2.	Обеспечение выполнения требований противопожарной безопасности, охраны труда при выполнении разовых или постоянных работ в ОУ	10		
3.	Участие в общественных мероприятиях (обеспечение необходимым оснащением)	5		
4.	Обеспечение соблюдения техники безопасности, ОТ, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом(при выполнении разовых или постоянных работ в ОУ)	5		
5.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контроля надзорных органов, отсутствие предписаний Роспотребнадзора.	5		
6.	Своевременное оформление в установленном порядке документов, отчетов, заявок.	5		
7.	Укрепление и сохранность материально-технической базы ОУ	5		
8.	Своевременная и качественная заявка и поставка продуктов питания. Составление договоров на поставку продуктов.	5		
9.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.	10		
10.	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей. Работа без замечаний администрации.	10		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности уборщик служебных помещений

№	Наименование критерия	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение санитарно гигиенических условий в помещениях учреждения, содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	4		
2.	Качество проведения генеральных уборок	3		
3.	Качество и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Высокое качество подготовки и организации текущих и капитальных ремонтных работ.	5		
5.	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов, инвентаря	3		
6.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5		
7.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	5		



### Критерии эффективности профессиональной деятельности сторожа

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства.	5		
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	5		
3.	Соблюдение температурного режима во внеурочное время.	5		
4.	Своевременная уборка и расчистка крыльца от снега, мусора, контроль за водопроводом.	5		
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации школы. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности машиниста (кочегара) котельной

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	5		
2.	Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергоснабжителей по вине кочегаров	5		
3.	Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды	5		
4.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5		
5.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	5		
6.	Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжителей	5		
7.	Своевременное и оперативное предупреждение и устранение неисправностей в работе оборудования	5		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности повара

№	Наименование критерия	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение санитарно гигиенических условий в помещениях учреждения, содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	5		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников столовой .	5		
3.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	5		
4.	Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи, жалоб на качество блюд.	5		
5.	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.	5		
6.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.	5		
7.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда.	5		
8.	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи .	5		
9.	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания.	5		
10.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	5		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности подсобного рабочего

№ п/п	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	4		
2.	Соблюдение требований действующего законодательства	3		
3.	Обеспечение санитарно гигиенических условий в помещениях учреждения, содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	3		
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	3		
5.	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения	3		
6.	Высокое качество выполнения должностных обязанностей	3		
7.	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	3		
8.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	4		
9.	Соблюдение норм этического поведения в коллективе	4		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности воспитателя

Наименование критерия	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1. Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе. <u>Вычисляем норму детодней:</u> <i>Количество рабочих дней в месяце x кол-во детей в группе.</i> <u>Составляем пропорцию:</u> <i>Кол-во детодней по факту x 100%</i> <i>норму детодней</i> посещаемость составляет 100% -3 б. от 80% до 99% -2 б., от 75% до 79% -1 б.	3		
2. Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса и обоснованных жалоб родителей; организация физкультурно- оздоровительной работы.	3		
3. Владение современными методиками образовательного процесса, образовательными технологиями и использование их в педагогическом процессе, участие в методической работе ДОУ.	3		
4. Участие в конкурсах профессионального мастерства (воспитатель года, смотр художественной самодеятельности, выставки и т.д.); участие и подготовка детей к праздникам, конкурсам и др. мероприятиям.	3		
5. Эффективное взаимодействие с родителями.	3		
6. Соблюдение режимных моментов согласно требованиям Сан ПиН; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины; качество и результативность ведения документации.	3		
7. Соблюдение трудовой дисциплины (выполнение правил внутреннего трудового распорядка); участие в общественной жизни ДОУ.	3		
8. Создание предметно-развивающей среды в группах, на участках: инновационные идеи, соответствие возрастным особенностям детей; эстетичность оформления, творческий подход.	3		
9. Отсутствие замечаний по итогам проверок; высокое качество знаний, умений детей(по итогам контроля во всех его формах).	3		
10. Размещение материалов на сайте ДОУ.	3		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности помощника воспитателя

№	Наименование критерия	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний по содержанию помещений группы в соответствии с требованиями СанПин	5		
2.	Обеспечение своевременной помощи воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов (помощь в подготовке группы к проведению занятия, одевание на прогулку и др).	5		
3.	Активное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания	5		
4.	Обеспечение сохранности вверенного имущества и материальных ценностей. Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов, инвентаря	5		
5.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины. Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	5		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности рабочего по эксплуатации электрооборудования

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	2		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников котельной	2		
3.	Отсутствие случаев отключения электроэнергии по вине электрика.	2		
4.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	2		
5.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	3		
6.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	5		
7.	Соблюдение установленных лимитов потребления электроэнергии	3		
8.	Своевременное и оперативное предупреждение и устранение неисправностей в работе оборудования	2		
9.	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	2		

**Критерии эффективности профессиональной деятельности рабочего обслуживанию зданий и сооружений**

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	3		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	5		
3.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	3		
4.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5		
5.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	5		
6.	Своевременное и оперативное предупреждение и устранение неисправностей в работе оборудования	4		

**Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога организатора**

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Подготовка и качественное проведение мероприятий. (качественное и своевременное оформление и заполнение документации, отчетов)	5		
2.	Обновление наглядной агитации (эстетическое, содержательное, актуальное содержание закреплённого стенда)	1		
3.	Организация работы по самоуправлению обучающихся (работа со школьным самоуправлением)	5		
4.	Работа с официальным сайтом школы, публичной группой в социальной сети VK	5		
5.	Использование ИКТ в работе педагога организатора (использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и др.)	3		
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботниках, ремонте)	5		
9.	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы, от родителей.	2		

**Критерии эффективности профессиональной деятельности водителя**

№	Критерии	Показатели	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
	Качество выполняемых работ	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2		
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса в письменном виде	5		
		3. Обеспечение бесперебойной работы школьного автобуса	3		
		4. Отсутствие предписаний органами технадзора по ПДД	5		
		5. Наличие экономии топлива	2		
		6. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	3		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний за несоблюдение установленного графика стирки белья.	2		
2.	Применение дезинфекционной камеры по обработке белья.	2		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб по стирке белья.	2		
4.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведение отчетов по движению.	2		
5.	Соблюдение режима по экономии электро, водо- и теплоресурсов.	2		
6.	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений. Нарушения трудовой дисциплины.	2		
7.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм ОТ, правил пожарной и электробезопасности.	2		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности кладовщика

№	Критерии и показатели	Шкала показателей	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов.	2		
2.	Своевременное оформление заявок на поставку продуктов.	2		
3.	Отсутствие недостатков и излишков продуктов по результатам контроля.	2		
4.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений.	1		
5.	Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции.	1		
6.	Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования.	1		
7.	Отсутствие нарушений: исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; требований по охране жизни и здоровья детей; требований охраны труда, требований противопожарной безопасности;	2		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности лаборанта

№ п/п	Показатели	Расчет показателя	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных работ	Отсутствие замечаний	1		
2.	Подготовка оборудования, материалов и т.д. для исследовательских работ обучающихся по профилю лабораторий.		2		
3.	За интенсивность, сложность работы		5		

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и  
эффективности работы \_\_\_\_\_

(наименование должности)

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская школа  
Первомайского района Республики Крым»

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

на выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за  
\_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ года

Наименование критерия (показателя)	Баллы	Самооценка	Оценка Комиссии

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.  
(подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

Принято: « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. и подпись члена Комиссии, ответственного за прём оценочных листов и аналитических отчётов от руководителя  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым»)

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и  
эффективности работы \_\_\_\_\_

(наименование должности)

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская школа  
Первомайского района Республики Крым»

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

на выплату премиальных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за  
\_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ года

Наименование критерия (показателя)	Баллы	Самооценка	Оценка Комиссии

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника)

Принято: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(Ф.И.О. и подпись члена Комиссии, ответственного за приём оценочных листов и аналитических отчётов от руководителя  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым»)

**Состав**

**постоянно действующей комиссии по ведению коллективных переговоров,  
подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного  
договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым»**

<b>Представители Работодателя:</b>	
Исполняющий обязанности директор	- Куминова Наталья Ивановна
Заместитель директора по воспитательной работе	- Сидоренко Кристина Александровна
<b>Представители работников:</b>	
Председатель первичной профсоюзной организации, учитель физики	- Салиева Найме Усмановна
Секретарь профкома	- Смирнова Светлана Валентиновна



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 310227031995278721568419988831218614170173341612

Владелец Куминова Наталья Ивановна

Действителен с 12.09.2022 по 12.09.2023