

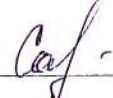
Исполняющий обязанности директора  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Октябрьская школа Первомайского  
района Республики Крым»



Н.И.Кумнинова

2023 г.

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

 Н.У.Салнева  
« 17 » 10 2023 г.  
мп

**Изменения № 3**  
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» октября 2023 г. по «31» декабря 2023 г.

Дата вступления в силу:

с 01 октября 2023 г.

**Изменения № 3**  
**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. Настоящие изменения вступают в силу с 01 октября 2023 г.**

Приложение № 2  
к коллективному договору  
Муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Октябрьская школа Первомайского  
района Республики Крым»  
на 2021-2023 годы

Исполняющий обязанности директора  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Октябрьская школа Первомайского  
района Республики Крым»



Н.И.Куминова

« 17 » 10 2023 г.

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

 Н.У. Салнева

« 17 » 10 2023 г.  
мл

**Положение**  
**о системе оплаты труда работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Октябрьская школа Первомайского района Республики Крым»**  
**( в новой редакции)**

**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), постановление Администрации Первомайского района Республики Крым от 28.09.2023 № 699 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Первомайский район Республики Крым», постановления Администрации Первомайского района Республики Крым от 28.09.2023 № 700 «О внесении изменений в постановление Администрации Первомайского района от 08.08.2016 № 322 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Первомайского района Республики Крым (в редакции от 25.09.2019г. №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 – ОКНДТР), 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 приложении 3 к настоящему Положению.

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 приложениях 4, 5, 6 к настоящему Положению, а также категории работников, указанных в пункте 1.12. настоящего Положения.

**1.8.** Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя 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, одина.

**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 раздельно по каждой из должностей.

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

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

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

**1.19.** 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, законами Республики Крым, нормативными правовыми актами Республики Крым и настоящим Положением.

**3.2.** Оклад (должностной оклад) руководителю учреждения устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

**3.3.** В зависимости от условий труда руководителю учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Основанием для выплаты руководителю учреждения компенсационной выплаты является приказ 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 приложении 2 к настоящему Положению.

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



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

**3.7.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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 установлены в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

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

**4.3.** Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

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

**5.1.** К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 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.

#### Размер надбавок за специфику работы

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 <*(3)>	15
1.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей:	
- классного руководителя	15
- классного руководителя в инклюзивных классах <*(1)>	25
1.4. Работа педагогического работника:	
- в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	30
- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	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) <*(2)>	25
1.6. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	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 выполняемых 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 с 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 премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

#### 6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

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.

### Размер надбавки за квалификационную категорию

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

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) и знаки отличия Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия профилю деятельности 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 выплат 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, имеющие 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. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, которые определяются по каждой должности (Приложение 7).

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 «Войковская 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.

Основанием для начисления стимулирующих надбавок служат оценочные листы, где содержатся результаты работы работника. (Приложение 8).

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.

**6.6.** 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.

**6.7.** 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.

**6.8.** Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам учреждения на основании решения комиссии и приказа руководителя.

## **7. Социальные выплаты**

**7.1.** К социальным выплатам относятся 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 приложениях 2, 3, 4, 5, 6, к настоящему Положению.

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 только 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 директором 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.

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

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0.07	0.06	0.03

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.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Октябрьская школа Первомайского района  
Республики Крым»

**Размеры окладов (должностных окладов)  
руководителей организаций Республики Крым, осуществляющих образовательную  
деятельность**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Директор общеобразовательной организации	41 051,00

**Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций,  
осуществляющих образовательную деятельность, за исключением должностей  
работников высшего и дополнительного профессионального образования Республики  
Крым**

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	16 303,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	16 327,00
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	16 362,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	15 195,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15 216,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15 226,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизни; преподаватель; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15 236,00

### Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

#### Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 453,00

#### Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	15 475,00
2-й квалификационный уровень	Дневной персонал образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	15 509,00

#### Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	15 195,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15 216,00
3-й квалификационный уровень	Инспектор-кабинет производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15 226,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; организатор-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; концертмейстер; учитель-дефектолог; учитель-логопед (доцент)	15 236,00

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	дежурный водитель; секретарь	16 303,00
2. Должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	лаборант	16 362,00
2-й квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий бухгалтерией	17 181,00
3-й квалификационный уровень	заведующий научно-технической библиотекой; заведующий студеном	17 423,00
4-й квалификационный уровень	механик	18 814,00

Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения «Октябрьская  
школа Первомайского района Республики Крым»

**Размер тарифных ставок рабочих  
по разрядам выполняемых работ**

Разряд работ	Размер тарифной ставки, рублей
1 разряд	9 309,00
2 разряд	10 418,00
3 разряд	10 593,00
4 разряд	10 782,00
5 разряд	10 978,00
6 разряд	11 187,00
7 разряд	11 511,00
8 разряд	11 557,00



**Размер надбавки за квалификационную категорию**

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

**Критерии оценки результативности и 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	Баллы	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, девятиклассные, 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, просветительской работы среди родителей - организация деятельности системы ученического самоуправления		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) <i>в системе</i>	Наличие публикаций, мероприятий, разработки уроков.	3		
8.	Общественная активность педагога: участие в экспертных апелляционных, предметных комиссиях по проверке ППА и ППД, жюри творческих конкурсов, судейство на спортивных соревнованиях.	школьный уровень районный уровень региональный уровень	3 4 5		
9.	Педагогическое (с учетом наличия плана работы, отсутствия замечаний к работе педагога-специалиста, достижения или 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 (ОЛЖУР.) - проверка контрольных и др. работ,( география, история) -школа -район -республика	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 олимпиадах 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 ПМО	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	1 2 3 4 5 6		

		республиканский этап	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		Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Качество управленческой деятельности</b>					
1.1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход в планировании работы.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций. Неисполнительская дисциплина (аккуратное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений) Имеется обоснованные замечания Полученные замечания своевременно устранены Отсутствие замечаний	2  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, участие в муниципальных и городских мероприятиях	2 3 5		
1.3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми. Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования)	высоком уровне в воспитательном результате	7 5 1		

1.4.	Качество и результативность организации методической работы с классными руководителями.	Эффективная организация внутрискольного контроля деятельности классных руководителей. Участие классных руководителей в конкурсах, семинарах, конференциях и др. по повышению деятельности (присутствие в подготовке докладов к выступлению). мультиплатный уровень; ответственный 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. Безосновные замечания по организации своевременно опровергнуты Дежурство хорошо организовано. Ведется его мониторинг.	0 2 3		
1.6	Качество и результативность работы по профилактике асоциального поведения	Эффективная работа с детьми делинквентного поведения. - наличие численности обучающихся, состоящими на учете в ЦДН, внутрискольном учете, отсутствие преступлений и правонарушений, совершаемых учащимися. Уменьшилось количество возможных факторов данному поведению. Финансовый показатель остался на прежнем уровне Был получен объективное заключение	0 2 3		
		Систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий. Психолог регулярно выезжает рейды в семьи обучающихся. Информация, полученная в результате своевременно обрабатывалась. В сложных случаях родители приглашены на комиссию	5		
1.7.	Общественная активность	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования.( клуб культуры, музеи, спортшкола)	2		
1.8.	Подвоз учащихся	Безопасная организация подвоза	3		
<b>2. Физическое здоровье и уровень воспитанности</b>					

2.1	Питание учащихся	Условия обслуживания горячим питанием по месту учебы (1-11 классы): до 100% от 90% от 80% 70% и выше	3 2 1 0		
3.1.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	Административные функции до 100% выполненные	5		
3.2	Ненормированный рабочий день, проезд.		3		

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

№ п/п	Наименование критерия	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
<b>I. Критерии результатов обучения учащихся</b>				
1.1.	Результаты учебной деятельности обучающихся по предметам	Освоение федерального государственного образовательного стандарта по курируемым предметам базисного учебного плана, отсутствие несвоевременных образовательных программ:		
		до 3%	3	
		до 5%	2	
		до 10%	1	
свыше 10%	0			
Административные, региональные, муниципальные, средние, независимое тестирование	Средний балл по предмету:	Выше «3,5»	5	
		«3,5»	3	
		До «3,5» (вкл.)	2	
		От «3,0» до «2,5»	0	
		Ниже «2,5»		
Результативность ГИА-11	Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕИО	от 60% и более от числа участвующих	5	
		от 50% до 59% от числа участвующих	4	
		от 20% до 49% от числа участвующих	3	
		Ниже 20% (вкл.)	1	
Результативность ГИА-9	Качество знаний в 9-11	«4,5» - «5,0»	5	
		«4,0» - «4,4»	4	
		«3,5» - «3,9»	3	
		«3,0» - «3,4»	2	
		Ниже «3,0» (вкл.)	1	
1.2.	Результативность урочной и внеурочной деятельности по предметам	Победы учащихся на предметных олимпиадах, участие в олимпиадах школьного и коллектива учащихся, участие по инициативе инициативной группы учащихся (коллективов) суммарно в олимпиадах школьного и всероссийского уровня, региональный уровень участия и победы учащихся.	3 2 1	

2. Качество управленческой деятельности					
2.1.	Обеспечение доступности общего образования	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих на территории обслуживания школы, и не обучающихся в нарушение закона при отсутствии	1 2		
2.2.	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	2		
		Неповышенное количество жалоб (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений в срок) Имеются обоснованные замечания	0 1 2		
		Подушевые начисления своевременно поступают			
		Отсутствие должностей			
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обязательное участие в процедуре ЕГЭ общественными наблюдателями)	5		
		Эффективная организация внутришкольного контроля (методические педагогических работников, количество посещенных мероприятий в школе по Положения о ВПК)	5		
		Качественная контроль работы учебных кабинетов в образовательном процессе (документация, оборудование, наглядные пособия, методический материал) 2 раза в год при наличии жалоб и справок	3		
2.3.	Профессиональный достижения педагогов	Наличие публикаций профессиональных конференциях, семинарах, коллоквиумах т.д. (участие в подготовке педагогов) (участие в подготовке неформальных мероприятий) <i>участие в разработке методических материалов,</i>	3		
		участие в конкурсах	3		
		привлечение к работе	4		
		публикации в работе	5		
		участие в региональных конкурсах	6		
		Участие в работе на семинарах, конференциях, педагогических чтениях и др. по вопросам повышения качества <i>(при участии в подготовке методических материалов к выступлению).</i>			
		<i>Данные показатели педагогов учитываются как дополнительный показатель.</i>			
<i>Данные показатели всех педагогов суммируются.</i>					
участие в районных конкурсах	1				
привлечение к работе	2				
публикации в работе	3				
участие в региональных конкурсах	4				
участие в конкурсах	5				
2.4.	Результативность учебно-воспитательной работы школы и признание ее достижений на районном, областном, всероссийском уровнях	Выход школы в число приоритетных района (по итогам аттестации)	2		
		Методический кабинет	3		
		50-80%	4		
		100%	5		

2.5.	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Наличие работ в печатных публикациях			
		всероссийский уровень	3		
		региональный уровень	2		
		муниципальный уровень	1		
2.6	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	Участие в конкурсах, смотрах, конференциях.			
		всероссийский уровень	7		
		региональный уровень	5		
		муниципальный уровень	3		
		2 балла за 1 место, награждение	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 дошкольным образовательным услуг с учетом ФГОС.	1,5				
2.	Участие педагогов ДОО в районных конкурсах	• внутрисадовских	1			
		• муниципальных	1,5			
		Участие воспитанников в районных конкурсах	• внутрисадовских	1		
			• муниципальных	1,5		
		Участие самого зам. дир. по ДО в конкурсах	• внутрисадовских	1		
			• муниципальных	1		
• федеральных	1					
3.	Наличие грамот от ДОО званий от Мин. Образования Р.У. 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 ДОО	Реализация программ, методических разработок	1			
		Наличие и исполнение программ, реализуемых заместителем директора по ДО	1			
		Наличие разработанных методических рекомендаций, положений, нормативных актов для внутреннего пользования.	1			
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса в органы власти.	1				
<b>2. Методическая и инновационная деятельность</b>						
1.	Наличие нововведений в ДОО реализуемых заместителем по ДО	Результативность экспериментальной, инновационной деятельности в режиме функционирования	1			
		Авторские публикации в области дошкольного образования	1			
2.	Развитие педагогического творчества педагогов активно применяющих современные образовательные технологии	0,5				
3.	Участие педагогов в ОЭП, реализации проектной деятельности:	Участие педагогов в ОЭП, реализации проектной деятельности:	1			



	Организация и проведение мероприятий МДОУ открытых мероприятий (занятия, мастер-классы) внутрисадовского уровня:	1		
	муниципального	2		
	регионального	3		
	Участие педагогов в научно-педагогических конференциях, семинарах различного уровня, МО	1		
4.	Наличие методического портфолио педагогического работника; Организация и проведение мониторинга качества образования, развития воспитанников	1		
	Выполнение внутрисадовского контракта, плана методической работы	3		
	Качественная организация работы методического, педагогических советов	3		
5.	Организация и руководство работой органов самоуправления, курируемых заместителем (творческо-методический совет, творческая группа, школы наставничества)	2		
6.	Подготовка и проведение повышения квалификации работников, курсы повышения квалификации МДОУ	3		
7.	Организация совместной деятельности педагогических работников и родительской общественности (организация работы родительских объединений)	2		
8.	Организация и руководство деятельностью образовательными услугами:			
	-5 и более кружков;	2		
	-3-4 кружков;	1,5		
	-2-1 кружка;	1		
9.	Уровень организации и руководства работой по преемственности МБДОУ и школы, преемственности работе группы раннего и дошкольного возраста	1		
10.	Организация взаимодействия с родителями	2		
11.	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	2		
12.	Ведет активную общественную деятельность (личное участие в мероприятиях ДООУ)	3		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности секретаря работе

№	Критерии эффективности	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Прием, регистрация и отправка корреспонденции на бумажных и электронных носителях	5		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб в органы власти/местных 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 ЦПА, регистрация и т.д., cabinet.miccedu.ru, <a href="http://ok-sf.mos.ru">http://ok-sf.mos.ru</a> , пенсионный фонд.	10		
8.	Ведение архива	3		
9.	Соблюдение сроков исполнения поручений	4		
10.	Работа без больничного листа и отпусков/отпускных дней	3		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности библиотекаря

№	Наименование показателя	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Стабильность основных показателей работы библиотеки Сохранение или рост показателей эффективности по сравнению с предыдущим периодом (читаемость, библиоциркуляция, 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 собственной работы 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 фондами -проведение инвентаризации фондов -работа по оформлению в электронном виде библиотечной обработке учебников. -ежегодная выдача и прием библиотечного учета -ведение номенклатурных картотеки (наличие отчетов) -создание электронной библиографической базы	1 2 3 4 5		
8.	Создание и работа авторского проекта. Наличие плана работы и его реализация.	2		
9.	Ведение библиотечной информации на официальном сайте. Регулярность подачи информации, взаимодействие	1		
10.	Высокий уровень исполнения обязанностей Отсутствие жалоб на работу библиотекаря со стороны коллег, родителей, учащихся. Своевременность 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 по гражданской пожарной 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 протоколах внешнего контроля надзорных органов, отсутствие предписаний Ростехнадзора.	5		
6.	Своевременное оформление в установленном порядке документов, отчетов, заявок.	5		
7.	Укрепление и сохранность материальной и технической базы ОУ	5		
8.	Своевременная и качественная закупка и поставка продуктов питания. Составление договоров на поставку продуктов.	5		
9.	Высокий уровень этики общения с коллегами образовательного процесса.	10		
10.	Успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей. Работа без вредных административных	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 генеральной уборки	3		
3.	Качество и оперативность устранения заявок по устранению технических неполадок. Присутствие средств подготовки и организации текущих и капитальных ремонтов в учреждении	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 и профессиональной деятельности сторожа

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства.	5		
2.	Своевременное реагирование на аварийные и чрезвычайные ситуации.	5		
3.	Соблюдение температурного режима в зимний период.	5		
4.	Своевременная уборка и ремонт в коридорах 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 и профессиональной деятельности машиниста (кочегара) котельной

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений	5		
2.	Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергетических носителей по вине оператора	5		
3.	Отсутствие замечаний на объектах 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 нормативов потребления теплоэнергетических носителей	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 со стороны работников столовой	5		
3.	Отсутствие замечаний на объектах качества продуктов питания.	5		
4.	Отсутствие замечаний на объектах приема пищи, жалоб на качество блюд.	5		
5.	Отсутствие замечаний на объектах соблюдения установленных норм закладки продуктов и норм выкладки	5		
6.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5		
7.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда.	5		
8.	Отсутствие случаев нарушения безопасности вследствие некачественного приготовления пищи	5		
9.	Отсутствие замечаний на объектах соблюдения условий хранения быстропортящихся продуктов питания	5		
10.	Отсутствие недостатков в работе по результатам инвентаризации и проверок.	5		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности подсобного рабочего

№ п/п	Критерии	Баллы	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 СанПип	3		
4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	3		
5.	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения	3		
6.	Высокое качество выполнения возложенных обязанностей	3		
7.	Рациональное использование воды, электричества, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	3		
8.	Выполнение правил и норм 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 детей пребывания детей в группе. <u>Вычисляем норму детодней:</u> <i>Количество рабочих дней в месяце x количество детей в группе.</i> <u>Составляем пропорцию:</u> <i>Кол-во детодней по факту x 100% / количество рабочих дней в месяце = норма 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 общения с родителями; организация физкультурно-оздоровительной работы.	3		
3. Владение современными методами и образовательного процесса, образовательными технологиями; применение их в педагогическом процессе, участие в методической работе ДООУ.	3		
4. Участие в конкурсах профессионального мастерства (воспитатель года, смотр художественной самодеятельности, выставки и т.д.); участие и подготовка детей к конкурсам и др. мероприятиям.	3		
5. Эффективное взаимодействие с родителями.	3		
6. Соблюдение режимных моментов в соответствии с требованиями СанПиП; обеспечение высокого уровня и качества воспитательной деятельности; качество и результативность ведения воспитательной работы.	3		
7. Соблюдение трудовой дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка); участие в общественной жизни ДООУ.	3		
8. Создание предметно-развивающей среды в группах, на участках; инновационные идеи, соответствующие интересам и потребностям детей; эстетичность оформления помещений и участков.	3		
9. Отсутствие замечаний по итогам года; высокое качество знаний, умений детей (по итогам воспитательной работы во всех формах).	3		
10. Размещение материалов по воспитательной работе.	3		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности помощника воспитателя

№	Наименование критерия	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний по содержанию помещений группы в соответствии с требованиями СанПиТ	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 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

№	Критерий	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний от комиссии по техническому состоянию 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 выявление и устранение неисправностей в работе оборудования	2		
9.	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	2		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности рабочего обслуживающего здания и сооружений

№	Критерии	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний из санитарно-технического состояния 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 качественно проведение мероприятий, (качественное и своевременное оформление и заполнение документации, отчетов)	5		
2.	Обновление назидательной выставки (эстетическое, содержательное, актуальное содержание запрещенного стенда)	1		
3.	Организация работы по внеурочному образованию 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, средств аудиовизуальной аппаратуры и др.)	3		
6.	Активное участие в общешкольных мероприятиях учреждения (уборка, субботники, разборы)	5		
9.	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы, от родителей.	2		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности водителя

№	Критерии	Качество работы	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
Качество выполняемых работ	1.	Оперативное выполнение заявок по устранению неисправностей автобусов	2		
	2.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников дорожного процесса в письменной форме	5		
	3.	Обеспечение безопасности работы при выполнении рейсов	3		
	4.	Отсутствие замечаний от приемов технадзора по ПДД	5		
	5.	Нахождение в дежурном состоянии	2		
	6.	Отсутствие замечаний по вопросам транспортных происшествий	3		

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

№	Критерии эффективности	Балл	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки белья.	2		
2.	Применение дезинфекционных средств при обработке белья.	2		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб по стирке белья.	2		
4.	Отсутствие замечаний по сохранению и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетов по движению.	2		
5.	Соблюдение режима по использованию воды-и теплоэнергетических ресурсов.	2		
6.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений. Нарушения правил дезинфекции.	2		
7.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм ОТ, правил пожарной и электробезопасности.	2		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности кладовщика

№	Критерии эффективности	Шкала показателей	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие замечаний по организации, соблюдению товарного соседства продуктов.	2		
2.	Своевременное оформление сопроводительных документов на продукты.	2		
3.	Отсутствие недостатков в оформлении по результатам контроля.	2		
4.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию складских помещений.	1		
5.	Отсутствие замечаний по организации документации по качеству принимаемой продукции.	1		
6.	Отсутствие замечаний по организации и поддержанию холодильного оборудования.	1		
7.	Отсутствие нарушений: исполнительской дисциплины; режима внутреннего трудового распорядка; требований по охране жизни и здоровья детей; требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности.	2		

### Критерии эффективности профессиональной деятельности лаборанта

№ п/п	Критерии эффективности	Расчет показателя	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное оформление документов по отношениям практических и лабораторных работ.	Отсутствие замечаний	1		
2.	Подготовка оборудования, материалов и т.д. для исследовательских работ в лаборатории профильно лабораторий.		2		
3.	За гигиеничность, соблюдение правил		5		



Приложение 8  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Октябрьская школа Первомайского района  
Республики Крым»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций Республики Крым,  
осуществляющих в установленном порядке предпринимательскую деятельность в сфере закупок**

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

Приложение 9  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Октябрьская школа  
Первомайского района  
Республики Крым»

**Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность, занятых в сфере охраны труда**

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

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, тарифных ставок по профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих, предусмотренные профессиональными стандартами**

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Помощник повара, младший повар	10 782,00
Повар	10 978,00
Шеф-повар	11 187,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 113п «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	10 978,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 660п «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	
Делопроизводитель	16 303,00
Секретарь руководителя	17 222,00
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 333п «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документальному обеспечению управления организацией»)	
Советник директора по взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 074,00
(приказ АНО «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года № 87/21-НП «Об утверждении наименований квалификаций и требований к квалификациям в сфере образования»)	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 259083907921181952501347624724699269454793049262

Владелец Куминова Наталья Ивановна

Действителен с 22.09.2023 по 21.09.2024