

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
МБОУ «Крайненская средняя школа»  
Протокол № 3 от «24» 09 2025 г.

СОГЛАСОВАНО  
С профсоюзным комитетом  
Протокол № 3 от «24» 09 2025 г.  
Председатель ПК \_\_\_\_\_ С.А. Верменич

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ  
«Крайненская средняя школа»  
\_\_\_\_\_  
Н.Н. Демко

Приказ № 224 от «24» сентября 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МБОУ «КРАЙНЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»  
САКСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения» Крайненская средняя школа» Сакского района Республики Крым разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ, Законом Республики Крым «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» от 28 ноября 2014 г. № 14-ЗРК/2014, учитывая Положение о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым, утвержденное постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 с последующими изменениями от 31 мая 2016 г. № 234, от 01 июня 2017 г. № 301, от 26 февраля 2019 г. № 108, от 18 апреля 2019 г. № 235, от 20 августа 2019 г. № 451, от 07 декабря 2022 г. № 1110 от 21 февраля 2023 г. № 143, от 11 августа 2023 г. № 582, от 17 января 2024 г. № 12, от 2 сентября 2024 № 495, от 26 декабря 2024 №815, от 17 сентября 2025 г. № 603.

Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций Сакского района Республики Крым, утвержденное постановлением администрации Сакского района Республики Крым от 27.03.2015 г. № 54 (с изменениями внесенными постановлением от 23.06.2015 г. № 183 и от 02.12.2016 г. № 581, от 01.09.2017 г. № 430, от 01.11.2017 г. № 516, от 27.03.2019 г. № 167, от 16.05.2019 г. № 223, от 18.10.2019 г. № 463, от 29.11.2019 г. № 554, от 23.09.2022 г. № 553, от 05.04.2023 г. № 190, от 01.09.2023 № 469, от 01.07.2024 г. № 361, от 19.08.2024 г. № 497, от 10.01.2025 г. № 8, от 22.09.2025 г. № 752).

## 1. Общие положения

1.1 Положение о системе оплаты труда МБОУ «Крайненская средняя школа» Сакского района Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников МБОУ «Крайненская средняя школа»

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия: педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности; молодой специалист педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению; тарифная ставка - фиксированная оплата труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; компенсационные выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организаций, 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, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу; социальные выплаты — выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление и надбавки молодому специалисту.

1.3 Система оплаты труда работников МБОУ «Крайненская средняя школа» Сакского района Республики Крым (далее образовательная организация) включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представителя профсоюзной организации в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ «Крайненская средняя школа» 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 01 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 правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 1 апреля 2019 года № 17-11 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 8 декабря 2014 года № 531; перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 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 представителя профсоюзной организации; систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представителя профсоюзной организации 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 образовательных организаций устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда образовательных организаций.

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

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника образовательной организации 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 - ЕГКС и пр.).

Персонал образовательной организации Сакского района Республики Крым подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

Административно-управленческий персонал образовательной организации работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательной организации, должности которых указаны в приложении № 1 настоящего Положения.

Основной персонал образовательной организации работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом образовательной организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители, должности которых указаны в приложении 2 к настоящему Положению.

Вспомогательный персонал образовательной организации работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом образовательной организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в приложениях № 2, № 4, № 5, № 11, № 12, к настоящему Положению.

1.8. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данной образовательной организации, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание образовательной организации отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель образовательной организации несет персональную ответственность за обеспечение соблюдения требований настоящего Положения, своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, а также исполнительных органов Республики Крым, индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников организаций.

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

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

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 3841, 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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.

«Согласно пункту 1 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 г. № 40-П статья 129, часть первая и третья статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации признаны не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку в системе действующего правового регулирования они не предполагают включение в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

В соответствии с пунктом 2 выявленный в указанном Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации конституционно-правовой смысл статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике».

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 Сакского района Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, занятых в

образовательных организациях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников образовательных организаций производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета Сакского района Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения представителя профсоюзной организации.

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

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

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

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в Приложения № 1, № 2, № 4, № 9, № 10, № 11, № 12, № 13 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. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников образовательных организаций подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, наименование должностей которых устанавливаются согласно пунктам 1.18 и 4.8 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 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

## 2. Фонд оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательным организациям из бюджета Сакского района Республики Крым, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда образовательных организаций включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, 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 образовательных организаций 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 образовательных организаций должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

3. Формирование заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей.

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым, нормативно-правовыми актами Республики Крым, муниципального образования Сакский район Республики Крым и настоящим Положением.

3.2. Оклады (должностные оклады) руководителям образовательных организаций устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

Основанием для выплаты руководителю образовательной организации компенсационной выплаты является распоряжение администрации Сакского района Республики Крым.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются распоряжением администрации Сакского района Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательной организации в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности самого руководителя.

Оценка качества и результативности труда руководителей образовательных организаций, проводится соответствующей комиссией, создаваемой отделом образования администрации.

Работа указанной комиссии осуществляется в форме заседаний, принятые комиссией решения оформляются протоколами, которые подписываются председателем, секретарем и всеми членами комиссии.

Оценка качества и результативности труда руководителей образовательных организаций проводится комиссией при поступлении ходатайства образовательной организации, согласованного с представителем профсоюзной организации, о премировании руководителя, на основании критериев, характеризующих деятельность руководителя, указанных в приложениях № 14, № 15, № 16.

Премия выплачивается из фонда премирования руководителя образовательной организации, утвержденного локальным нормативным актом образовательной организации.

Премия не выплачивается в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и наличием дисциплинарного взыскания.

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

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

Надбавка за масштаб управления устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя, но не образует новый должностной оклад.

Надбавка за масштаб управления руководителю устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом отдела образования в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих соответствие критериям объемных показателей деятельности организации (таблица № 1, приложение № 17).

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Размеры надбавки за масштаб управления устанавливаются согласно таблице № 2 приложения № 17.

3.6. Заместителям руководителя образовательной организаций размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 процентов, указанного в приложении №3 к настоящему Положению.



В зависимости от условий труда заместителям руководителя образовательной организации и главному бухгалтеру 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 образовательной организации и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливается в кратности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников образовательной организации Сакского района Республики Крым, кроме руководителей, их заместителей.

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников образования, за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования Сакского района Республики Крым, установлены в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций Сакского района Республики Крым, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций Сакского района Республики Крым, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников муниципальных образовательных организаций Сакского района Республики Крым установлены в соответствии с приложением № 12 к настоящему Положению.

4.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры муниципальных образовательных организаций Сакского района Республики Крым установлены в соответствии с приложением № 13 к настоящему Положению.

4.8. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения № 2, № 4, № 9, № 10, № 11 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

4.9. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений образовательных организаций устанавливаются на 5—15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

4.10. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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 учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» относятся:

5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:

- выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5 2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым и нормативными правовыми

актами Республики Крым, муниципального образования Сакский район Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

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

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

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представителя профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 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 образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, 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.

Размеры надбавок за специфику работы указаны в приложении № 3 к настоящему Положению.

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностных окладам) работников образовательных организаций, на основании приказа руководителя образовательной организации.

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

5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

## 6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с законодательством Республики Крым и перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки количества, качества и результатов его труда, подтвержденных соответствующими документами;
- размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;
- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;
- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику; – принятие решений об установлении выплат и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представителя профсоюзной организации; – показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

6.2. В соответствии с пунктами 1, 6 части 1 и пунктом 3 части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года № 13 1-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым» и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях 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 образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

### 6.2.1 . Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации, с учетом мнения представителя профсоюзной организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам образовательной организации правовым актом образовательной организации, а руководителям устанавливаются распоряжением администрации Сакского района Республики Крым, на срок не более года.

1) Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения представителя профсоюзной организации.

При установлении надбавки следует учитывать: интенсивность и напряженность работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации; 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.

2) Премия за высокие результаты работы.

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

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.

3) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения представителя профсоюзной организации.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может

устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

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

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

- 1) Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации с учетом мнения представителя профсоюзной организации.

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

- 1) 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 приложением № 6 к настоящему Положению.

б) Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 %.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются: для руководителя - распоряжение администрации Сакского района Республики Крым, для остальных работников приказ руководителя образовательной организации, изданные при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

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

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

в) Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 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 организации;

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

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник, производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник»,

- профилю деятельности организации; - работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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 организации, осуществляющей образовательную деятельность,
- распоряжение администрации Сакского района Республики Крым;
- для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников
- приказ руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

### 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 образовательной организации или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1) Выплата педагогическим и научно-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.

2) Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-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 одного календарного месяца с момента увольнения.



Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, и (или) в сведениях о трудовой деятельности, 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. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

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

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

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

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

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер, при наличии условий для их выплаты.

К ним относятся:

- надбавка за наличие квалификационной категории,
- надбавка за стаж непрерывной работы,
- надбавка за 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 образовательных организациях).

## 7. Социальные выплаты

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

7.2. Работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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, одного оклада (должностного оклада), указанных в приложениях № 1, № 2, № 4, № 95, № 9, 10, № 11, № 12, № 13 к настоящему Положению.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Сакский район Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

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

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации 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.

7.6. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.8. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

#### 7.9. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

7.10. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 8 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, преподавателя (за исключением преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального 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. Часовая ставка при оплате труда преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной по замещаемой должности, на среднюю месячную норму учебной (преподавательской) работы, составляющую 72 часа. При этом часы учебной (преподавательской) работы, выполненные преподавателем сверх установленного ему на начало учебного года фактического годового объема учебной

(преподавательской) работы (уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 31 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам профессионального обучения, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года № 269), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года.

Учебная (преподавательская) работа, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей, продолжавшемся не более двух месяцев, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года..

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

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

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, указаны в приложении № 7 к настоящему Положению.

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 среднemesячное количество учебных часов.

Директор  
Н.Н.

\_\_\_\_\_

Демко

Приложение № 1

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Размеры окладов (должностных окладов)  
руководителей образовательной организации Сакского района Республики Крым

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организации	40 029,00
Директор общеобразовательной организации	44 255,00
Директор организации дополнительного образования	42 571,00

Приложение № 2

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организаций  
Сакского района Республики Крым

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	17576,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	17603,00
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	17639,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей</b>		

педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17154,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	17177,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	17189,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*(1); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор*(2); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	17200,00

(1)\* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

(2)\* За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

#### Профессиональная квалификационная группа должностей

##### руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <u>≤*</u>	28593,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного	30023,00

	образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <u>&lt;*&gt;</u> ; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	31453,00

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.»

### Приложение № 3

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Размеры надбавок за специфику работы:

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
1 . Дошкольные образовательные организации	
1.1 Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом * (1)	5
1.2 Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымскотатарского, украинского)	10



(устанавливается пропорционально объему педагогической работы)	
1.3 Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом * (Т)	10
1.4 Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (устанавливается пропорционально объему педагогической работы) * (1)	25
1.5 Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки) * (1)	10
1.6 Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя, няни в группах компенсирующего вида (устанавливается пропорционально объему выполняемой работы) * (2)	25
2. Общеобразовательные организации	
2.1. Работа педагогических работников в:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- гимназических классах</li> <li>- Лицейных классах</li> <li>- санаторной школе</li> <li>- классах с углубленным изучением предметов</li> <li>- профильных классах</li> <li>- школе-интернате</li> <li>- специальной школе</li> </ul>	20
(устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) * (1)	
2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	
проверка тетрадей - для учителей начальных классов  (по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир);	20
проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: литература, русский язык, математика, иностранный язык, родной	20

<p>язык (крымскотатарский, украинский, русский);</p> <p>проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: химия, физика, биология, информатика, черчение</p> <p>(устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) * (1)</p>	10
<p>- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога *(1)</p>	15
<p>- руководство методическими объединениями, методическим советом *(3)</p>	15
<p>2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей:</p> <p>классного руководителя</p> <p>-классного руководителя в инклюзивных классах</p> <p>классного руководителя в кадетских классах</p>	<p>15</p> <p>25</p> <p>20</p>
<p>2.4. Работа педагогического работника:</p>	
<p>- в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы)</p>	30
<p>- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) * (1)</p>	30
<p>- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) * (1)</p>	30
<p>2.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) *(2)</p>	25

2.6. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников  (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) *(1)	10
3. Организации дополнительного образования	
3. 1 Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально объему педагогической работы) *(4)	25
3.2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком * (4)	20
3.3. Педагогам дополнительного образования, педагогам психологам, преподавателям и концертмейстерам детских школ искусств за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (устанавливается пропорционально объему педагогической работы) *(1)	15
3.4. Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса * (1)	15
4. Профессиональные образовательные организации	
4.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	15
- проверка тетрадей - для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымскотатарского, украинского) (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) * (3)	
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком *(3)	
- руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями * (3)	15
4.2. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора (коэффициент применяется на ставку работы (устанавливается за одну группу) *(3)	15

4.3. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) * (3)	25
4.4. За реализацию программ среднего профессионального образования или выполнение педагогической работы основным персоналом в учреждениях среднего профессионального образования (устанавливается пропорционально фактическому объему педагогической или учебной (преподавательской) работы)	10
5. Организации высшего профессионального образования	
5. 1 Научно-педагогическому работнику за выполнение обязанностей заместителя декана факультета (при отсутствии должности в штатном расписании образовательной организации) (применяется на ставку работы) * (5)	10
6. Образовательные организации дополнительного профессионального образования	
6.1. Заведующему (начальнику) учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, исследовательской лабораторией, опытным участком, учебным хозяйством, реализующими образовательные программы*(5)	10
6.2. Методистам за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями *(1)	5
6.3. Методистам за реализацию программ дополнительного профессионального образования и методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса образовательных организаций Республики Крым *(1)	35

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

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

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

(3) \* Рассчитывается от размера должностного оклада 2-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

- (4) \* Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений».

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общепромышленные должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	17576,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	18493,00
2. Общепромышленные должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-	17638,00

	конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	
2-й квалификационный уровень	<p>Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений</p> <p>Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»</p> <p>Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория</p>	18523,00
3-й квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	18783,00
4-й квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны	20283,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	18440,00
5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	18808,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		

1-й квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт	19318,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	20283,00



3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	21287,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	22354,00
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	23473,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	28721,00
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	28887,00
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	29490,00

-----

<\*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения».

Приложение № 5

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	10036,00
2 разряд	11231,00
3 разряд	11421,00
4 разряд	11623,00
5 разряд	11835,00
6 разряд	12060,00
7 разряд	12410,00
8 разряд	12460,00

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Размер надбавки за квалификационную категорию

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

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях

	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

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.

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

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.

2.1.2. 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.

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

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальной образовательной  
организаций Сакского района Республики Крым, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	20 151,00
Руководитель контрактной службы	24 820,00



к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	19 318,00
Руководитель службы охраны труда	24 820,00

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций Сакского района Республики Крым, занятых в сфере охраны труда

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

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

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник	10437,00
Лифтер	10437,00
Садовник	10437,00
Помощник повара, младший повар	10802,00
Повар	10999,00
Шеф-повар	11208,00
Слесарь-сантехник ЖКХ	10802,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	10999,00
Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов	11208,00
Делопроизводитель	16334,00
Секретарь руководителя	17256,00
Техник, прораб, мастер	16393,00
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалис по персоналу	17953,00
Инструктор по адаптивной физической культуре	17256,00

Системный администратор	17953,00
Старший системный администратор	18850,00
Ведущий системный администратор	19783,00
Главный системный администратор	20775,00
Психолог	17292,00
Бухгалтер	17953,00
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	16074,00

Приложение № 12

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Должностные оклады медицинских работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Сакского района Республики Крым

Должность	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
квалификационный уровень	
Медицинская сестра диетическая	16902,00
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра	17022,00

Приложение № 13

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Должность	Должностной оклад, рублей
Библиотекарь, библиограф	
первой категории	18 622,00
второй категории	18 171,00
без категории	17 607,00

Приложение № 14

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Критерии оценки эффективности деятельности руководителей  
общеобразовательных организаций для начисления премий

п/п	Критерии	Количество баллов	Количество фактически набранных баллов	Пояснения
	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	25		
1.1.	Успеваемость по школе. 9594-10094 - 7 баллов 80%-94% - 5 балла	7		
1.2.	Качество знаний	8		

	<p>70% - 100% - 8 баллов</p> <p>50%-69% - 5 балла</p> <p>20<sup>0</sup>/0-49<sup>0</sup>/0 - 3 балла</p>			
1.3	Наличие победителей, призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	5		
	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине свыше 30 % пропущенных дней	3		
1.5.	Отсутствие детей, проживающих на территории закрепления образовательного учреждения, не охваченных обучением	2		
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	15		
2.1.	<p>Укомплектованность педагогическими кадрами:</p> <p>-100 % - 5 баллов</p> <p>-80-90-94 - 2 балла</p>	5		
2.2.	Укрепление и развитие материально-технической базы образовательного учреждения	5		
2.3.	Эффективность финансово-экономической и общественной деятельности.	5		
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса	10		
3.1.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	5		
3.2.	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	5		
4.	Эффективность управленческой деятельности	30		

4.1.	Исполнительская дисциплина:	15		
4.1.1.	Своевременное предоставление материалов и д	5		
4.1.2.	Качественное ведение документации	10		
4.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан	5		
4.3.	Отсутствие предписаний консолидирующих органов	5		
4.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок отдела образования	5		
5,	Добавочный балл:  выполнение дополнительной работы, поручений, заданий, инициатива и творчество, проведение районных семинаров, создание условий для обучения детей с ОШ	20		
	Итого	100		

\*где 1 балл равен 1 % фонда премирования руководителя.

Приложение № 15

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

**Критерии оценки эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций для начисления премий**

ЛУ9 п/п	Критерии	Количество баллов	Количество фактически набранных баллов	Пояснения
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	25		
1.1.	Результаты выполнения требований ФГОС О (в среднем по прохождению от 50% до 70% детей показывают результаты на высоком уровне 70% и более	7		
		7		
1.2.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя «Количество дней пребывания ребенка в ДО»			
	90-100%	10		
	70-90 %	7		
	ниже 70%	5		
1.3	Участие воспитанников и/или команд, организованных ДОУ, которые в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и т.д.	5		
1.4.	Для реализации 100 % охвата детей наличие детей, посещающих ДОУ в кратковременном режиме пребывания в группах продлённого дня			
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	15		
2.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами	5		
	-100%	5		



	-80-90%	2		
2.2.	Укрепление и развитие материально технической базы образовательного учреждения	5		
2.3.	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	5		
3.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	5		
4.	Эффективность управленческой деятельности	40		
4.1.	Исполнительская дисциплина:	25		
4.1.1	своевременное предоставление материалов планов и др.	5		
4.1.2	Качественное ведение документации	5		
4.1.3	Своевременное внесение данных в Модуле «Электронная очередь»	15		
4.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан	5		
4.3.	Отсутствие предписаний контролирующих органов	5		
4.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок отдела образования			
5.	Добавочный балл: выполнение дополнительной работы, поручений, заданий, инициатива и творчество, проведение районных семинаров, создание условий для обучения и воспитания детей с ОШ и инвалидов			
	Итого	100		

\*где 1 балл равен % фонда премирования руководителя.

Приложение № 16

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Критерии оценки эффективности деятельности руководителей образовательных  
организаций дополнительного образования для начисления премий

п/п	Критерии	Способ оценивания по максимальному уровню*
1	Эффективность реализации учреждением уставных целей и задач (качество и результативность учебно-воспитательного процесса)	31
1.1	Сохранение контингента учащихся,	Контингент сохранен — 4
1.2	Наличие обучающихся, участвующих в олимпиадах, творческих конкурсах, научно практических конференциях	Муниципального уровня — Регионального уровня- 1  Всероссийского уровня — I
1.3	Кадровое обеспечение — укомплектованность педагогическими кадрами	1000/6 -6
1.4	Профессиональное развитие — участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:	Федерального уровня — 1  Регионального уровня — 1  Муниципального уровня —

1.5	Наличие не менее чем у 70 % педагогических работников квалификационных категорий	10
1.6	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних пяти лет	10%-20% - 1 21%-30%- 3 Более 30% - 5
2	Организация экспериментальной и инновационной деятельности (научная, методическая, организационная)	13
2.1	Проведение семинаров, совещаний, конференций	5
2.2	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности:	муниципального уровня — 1 регионального уровня — 1 федерального уровня — 1
2.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о	5
	Деятельности учреждения	
3	Внедрение информационно коммуникационных технологий в деятельность учреждения	5
3.1	Наличие и функционирование в соответствии с утвержденными требованиями официального сайта образовательного учреждения	5
4	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (качественное ведение документации, своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции)	10
5	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	15
5.1	Отсутствие предписаний надзорных органов	5
5.2	Отсутствие объективных жалоб	10
6	Результативность работы по взаимодействию с общественностью	12

6.1	Наличие органа общественного управления образовательным учреждением, в котором представлены все участники образовательного процесса (учителя, учащиеся, родители	4
6.2	Наличие и активная деятельность органов самоуправления детей	8
7	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств	3
8	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса	6
9	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности	10
9.1	Соблюдение и экономия установленных лимитов потребления энергоресурсов в начальных показателях	5
9.2	Положительная динамика освоения бюджетных средств образовательного учреждения	5
	Итого	100

\*где балл равен 1 % фонда премирования руководителя.

к Положению об оплате труда  
МБОУ «Крайненская средняя школа»

Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда  
руководителей для установления надбавки за масштаб управления

1. Группа по оплате труда руководителей определяется соответствующей комиссией отдела образования администрации один раз в год на начало учебного года на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения в соответствии с критериями расчёта объёмных показателей деятельности образовательного учреждения (таблица 1), отнесения его к группе по оплате труда руководителей (таблица 2).

2. Документы, подтверждающие наличие объемов работы учреждения в соответствии с критериями расчёта объёмных показателей деятельности образовательного учреждения представляются руководителями в комиссию отдела образования ежегодно до 20 августа.

Работа указанной комиссии осуществляется в форме заседаний, принятые комиссией решения оформляются протоколами, которые подписываются председателем, секретарем и всеми членами комиссии.

3. Для определения группы по оплате труда вновь открываемых, реорганизованных учреждений, а также после капитального ремонта или реконструкции, проводится внеочередное заседание комиссии по предоставлению руководителем документов, подтверждающих наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности, объемов работы учреждения в соответствии с критериями расчёта объёмных показателей деятельности образовательного учреждения.

1. В случае смены руководителя действующего учреждения сохраняется группа по масштабу управления руководителей, определенная на данный учебный год.

4. При установлении группы по оплате труда и размера коэффициента масштаба управления руководителей контингент учащихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

5. Группы по масштабу управления руководителей, определяемые на основе объёмных показателей деятельности, являются единственным критерием для определения размера коэффициента масштаба управления руководителей образовательных учреждений.

Критерии расчёта объёмных показателей деятельности образовательного учреждения, отнесение его к группе по оплате труда руководителей

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях (списочный состав на начало учебного года)	из расчета за каждого обучающегося воспитанника	0,3
2. Количество групп, классов в образовательных организациях	из расчета за группу, класс	
3. Наличие функционирующих кружков (объединений) дополнительного образования в общеобразовательном учреждении		5
4. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:		
- в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	
5. Количество групп, кружков в организациях дополнительного образования по программам дополнительного образования	за каждую группу, кружок	
6. Количество работников в организации (с учетом лиц, работающих по совместительству, но без учета лиц, находящихся в декретном отпуске)	за каждого работника	
7. Наличие групп продленного дня с полным режимом пребывания		5
8. Наличие структурных подразделений	за каждое структурное подразделение	
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных	за каждую единицу	10

классов, интерактивных комплексов, внутренней локальной сети		
10. Наличие используемых в обеспечении образовательного процесса автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, самоходной и другой техники на балансе организации	за каждую единицу	10
11. Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений, тира	за каждый вид	20
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад, музей, тренажёрный зал и др.	за каждый вид	15
13. Наличие в организациях, обучающихся с ОВЗ	за каждого обучающегося	10
14. Наличие у организации статуса (базовая, опорная, экспериментальная, инновационная площадка и т.п.):		15
- муниципального уровня республиканского уровня		20
показатели	Условия	Количество баллов
15. Отдаленность организации от городской черты более 20 км		20
1 б. Организация подвоза учащихся (воспитанников) к месту обучения и домой:		
- до 20 человек		10
- свыше 20 человек		20
17. Организация питания обучающихся	за каждого питающегося обучающегося	0,1
18. Наличие пунктов проведения ГИА	за каждый пункт	20
19. Организация оздоровления детей школьного возраста:		
- наличие лаге ей дневного пребывания	за каждый	10

- наличие дневных тематических площадок	за каждый	5
- количество оздоровленных детей в детских оздоровительных учреждениях за исключением	за каждого оздоровленного ребенка	
\$20, Достижение показателя по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг образовательным учреждением	На основании действующих критериев оценки качества условий оказания услуг учреждением:	
	неудовлетворительно	
	ниже среднего	2
	удовлетворительно	
	хорошо	4
	отлично	5
21. Наличие детских объединений (РДШ, Юнармия, кадетские классы и др.)	за каждое направление	5

\*Расчет действующих критериев показателей независимой оценки качества условий оказания услуг образовательным учреждением, где  $x$  — действующий показатель НОКО:

неудовлетворительно	От 0 до $x/5$
ниже среднего	От $x/5$ до $2x/5$
удовлетворительно	От $2x/5$ до $3x/5$
хорошо	От $3x/5$ до $4x/5$
отлично	От $4x/5$ до $x$

Образовательные учреждения относятся к 1, 2, 3, 4 группам по масштабу управления руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Определение группы по оплате труда руководителей и размера надбавки за масштаб управления с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям



Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям		Размер надбавки за масштаб управления в образовательных организациях в процентах к должностному окладу
1 группа	400 и выше	15
2 группа	250 - 399	10
3 группа	150 - 249	7
4 группа	1-149	5

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 527227426247742686294735902159890388589213147349

Владелец Демко Надежда Николаевна

Действителен с 18.09.2025 по 18.09.2026