МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ОРЛОВСКИЙ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОПЕРЕКОПСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ КРЫМ (МБОУ ОРЛОВСКИЙ УВК)

РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива
Протокол от 30.09.2026 №6

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ Орловский УВК
_____ Р.М. Шеремет
Приказ №457 от 30.09.2026

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
_____С.В. Гидровыч

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым в новой редакции (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым.

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 - фиксированный размер оплаты 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 - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

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

денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательной организации – вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работником общеобразовательной организации.

денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – вознаграждение за выполнение функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательного учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым (далее - образовательная организация) включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

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

показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года №761 "О Национальной стратегии действии в интересах детей на 2012 – 2017 годы" и Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 года №1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года";

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

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

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

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников образовательной организации устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), по занимаемой должности (профессии), компенсационных, а также стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника образовательной организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного 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 - ЕТКС и пр.).

Персонал образовательной организации подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

Административно-управленческий персонал образовательной организации - работники занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательной организаций, должности которых указаны в разделе 3 настоящего Положения.

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

Вспомогательный персонал образовательной организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этих организаций, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в 4, 5, 9, 10, 11 к настоящему Положению, а также категории работников, указанных в пункте 1.12 настоящего Положения.

1.8. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данной образовательной организации, с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание в обязательном порядке подлежит согласованию с управлением образования и молодежи, исполняющим функции и полномочия учредителя.

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 организации.

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 №38-П, от 28 июня 2018 года №26-П, от 11 апреля 2019 года №17-П и от 16 декабря 2019 года №40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника 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.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, занятых в образовательной организации, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета муниципального образования Красноперекопский район 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 представительного органа работников.

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

1.16. С учетом условий труда работникам образовательной организации устанавливаются

выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.
1.17. Работникам образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.
1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 2, 4, 5 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.
1.19. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников образовательной организации подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников образовательной организации наименование должностей которых устанавливаются согласно пунктам 1.18 и 4.4 настоящего Положения, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым в зависимости от распространения на работников действия указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28.12.2012 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 муниципального образования Красноперекопский район, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.
2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации 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 социального характера, включая материальную помощь.
2.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации 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 образовательной организации 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, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.
3.2. Оклады (должностные оклады) руководителю образовательной организации 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 руководителя управления образования и молодежи, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливается учредителем в пределах фонда оплаты труда в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных разделом 6 данного Положения.

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

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, порядок и условия их выплаты устанавливаются локальными актами управления образования и молодежи.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом управления образования и молодежи 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, руководителю образовательной организации может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

3.6. Заместителям руководителя образовательной организации размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 процентов ниже размера оклада (должностного оклада), указанного в приложении 1 к настоящему Положению, соответствующего руководителя.

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

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей организации, в кратности от 1 до 3.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников образовательной организации Краснoперекопского района, кроме руководителя, его заместителей

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

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 4 к

настоящему Положению.
4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.
4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.
4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, тарифные ставки по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.
4.6. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения установлены в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.
4.7. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), тарифные ставки в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложения 2, 4, 9, 10, 11, 12 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), тарифными ставками, имеющимися в других типах учреждений.
4.8. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, 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

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и Порядка установления выплат компенсационного характера в образовательных организациях относятся:
5.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:
- 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.
5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.
5.3. Оплата труда работников образовательной организации, 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% оклада (должностного оклада), тарифной

ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом 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 (должностным окладам) работников образовательной организации, 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. 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, локальными актами образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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 образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 представительного органа работников;
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах части фонда оплаты труда, определенного с неукоснительным соблюдением требований пункта 2.3 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательной организации 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 представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность, правовым актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, а руководителю устанавливается приказом управления образования и молодежи, осуществляющим полномочия и функции учредителя, на срок не более года.

1.) Размер надбавки за интенсивность устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- 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.

Надбавка за интенсивность выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

2.) Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность, в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

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.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

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

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

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

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

а) Размер надбавки за квалификационную категорию работникам устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;
- руководителю образовательной организации и его заместителям (по педагогической деятельности).

Выплата за квалификационную категорию производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, без учета нагрузки.

б) Работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), 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 - приказ управления образования и молодежи; для остальных работников -

приказ руководителя образовательной организации, изданный 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.

Выплата надбавки производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, без учета нагрузки.

в) Работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

в размере 20 процентов 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 или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

в размере 10 процентов 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 или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;
- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность либо преподаваемым в организации, осуществляющей образовательную деятельность, дисциплинам или выполняемой работе.

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 образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность, - приказ управления образования и молодежи; для остальных работников - приказ руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

Выплата надбавки производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, без учета нагрузки.

6.2.2.3. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается от размера тарифной ставки:

водителям I класса – 50%;

водителям II класса – 30%.

Выплата за классность производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени.

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 работникам за выслугу лет устанавливается за фактически отработанное время, без учета нагрузки, в процентах от оклада (должностного оклада) 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 образовательной организации, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

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

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

6.2.3.1. Надбавка работникам (кроме педагогических, медицинских работников, библиотекарей, водителей автомобилей) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается за фактически отработанное время 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, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций системы образования, 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 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 организациях системы образования.

6.2.3.2. Надбавка водителям автомобилей за выслугу лет устанавливается за фактически отработанное время в следующих размерах от размера ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности:

от 3 до 5 лет –20 %

от 5 до 10 лет - 25 %

от 10 до 15 лет –30 %

свыше 15 лет –35 % .

В стаж работы для установления ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет засчитывается время работы водителем в государственных и общественных организациях, предприятиях и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности, а также время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих 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 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 выслугу лет.

6.2.3.3. Медицинским сестрам устанавливаются надбавка за непрерывный стаж работы и за выслугу лет.

6.2.3.3.1. Надбавка медицинским сестрам за стаж непрерывной работы в должности медицинской сестры устанавливается за фактически отработанное время в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности (без учета повышения):

- при наличии стажа непрерывной работы от 3 до 5 лет - 10%;
- при наличии стажа непрерывной работы от 5 до 7 лет - 20%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 7 лет - 30%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих 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 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 должности медицинской сестры. Стаж непрерывной работы сохраняется при устройстве на работу на указанные должности:

- не позднее 3-х месяцев со дня увольнения из заведения в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного места жительства;
- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведения по собственному желанию (по уважительной причине);
- не позднее 3-х недель при увольнении по собственному желанию (без уважительной причины).

6.2.3.3.2. Выплата за выслугу лет медицинским сестрам устанавливается за фактически отработанное время в процентах к должностному окладу (без учета повышения):
при стаже работы от 3 до 10 лет- 10 %,
при стаже работы от 10 до 20 лет – 15%,
при стаже работы свыше 20 лет- 20%.

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

6.2.3.4. Надбавка за выслугу лет библиотекарям устанавливается за фактически отработанное время в процентах от должностного оклада (без учета повышения) в следующих размерах:
при стаже свыше 3 лет- 15%,
при стаже свыше 10 лет – 30%,
при стаже свыше 20 лет – 40%.

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

6.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

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

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

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта 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 выплачивается пропорционально отработанному

времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. 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 образовательной организации) при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.3. Стимулирующие надбавки за наличие квалификационной категории, за выслугу лет, стаж (всем работникам), а также за классность водителям не зависят от наличия дисциплинарного взыскания и начисляются за фактически отработанное время.

6.4. Порядок стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы при наличии у работника дисциплинарного взыскания утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

7. Порядок назначения социальных выплат

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

7.2. Работникам образовательной организации, 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, оклада (должностного оклада), указанных в приложениях 1, 2, 4, 5, 9, 10, 11,12 к настоящему Положению и пункте 3.6 настоящего Положения.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

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

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.

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

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

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

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

7.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 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.

7.4. Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не более двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

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

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

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

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

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

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, указаны в приложении 7 к настоящему Положению.

9. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательной организации

9.1. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работником общеобразовательной организации производится из расчета 10000 рублей за классное руководство в классе, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ начального, основного и среднего общего образования, в том числе адаптированных общеобразовательных программ.

10. Денежное вознаграждение за выполнение функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общеобразовательными объединениями

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательного учреждения производится в размере 5000 рублей.

11. Выходные пособия. Выплата среднемесячного заработка за период трудоустройства.

11.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращении численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

11.2. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель (либо его правопреемник) обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

11.3. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель (либо его правопреемник) обязан выплатить работнику, уволенном в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на это месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в это орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

11.4. Уволенный работник в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации вправе обратиться в письменной форме к работодателю (либо правопреемнику) за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения. Также после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончании третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель (либо его правопреемник) производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

11.5. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от предложения в связи с изменениями определённых сторонами условий трудового договора.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым в новой редакции

Размеры окладов (должностных окладов) руководителя образовательного учреждения

Наименование должности	Должностной оклад с 01.10.2026, руб.
Директор общеобразовательной организации	48007,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательного учреждения

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад с 01.10.2026, руб.
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	19066,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад с 01.10.2026, руб.
1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель.	18458,00
2-й квалификационный	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	18483,00
3-й квалификационный	Воспитатель; методист; педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	18496,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель;	18508,00

Должностные оклады работников библиотек

	Наименование должности	Должностной оклад с 01.10.2026, руб.
	Библиотекарь без категории	18312,00

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Размер надбавок за специфику работы

Типы образовательной организации, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов)	5
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
1.3. Работа работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом, группами, спортивным клубом по месту работы, медицинским кабинетом (применяется на норму часов)	10
1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида, группах, реализующих совместное образование с детьми с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки).	25
1.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида, группах, реализующих совместное образование с детьми с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
1.6. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
1.7. Работа педагогического работника в разновозрастных группах (применяется по факту нагрузки)	15
1.8. Медицинской сестре за реализацию программы здоровьесбережения (применяется на норму часов)	10
2. Общеобразовательные организации	

2.1. Работа педагогических работников в: - классах с углубленным изучением предметов - профильных классах (кроме универсального профиля) (применяется по факту нагрузки на часы профильных предметов или предметов, изучаемых углубленно) 2.2. Работа работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей - для учителей начальных классов (по предметам: русский язык, родной язык (крымскотатарский, украинский, русский), иностранный язык, математика, окружающий мир) • при количестве детей в классе до 14 человек • при количестве детей в классе 14 и более человек - проверка тетрадей – для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: литература, русский язык, математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), иностранный язык, родной язык (крымскотатарский, украинский, русский); • при количестве детей в классе до 14 человек • при количестве детей в классе 14 и более человек - проверка тетрадей - для учителей, реализующих программы основного общего и среднего образования по предметам: химия, физика, биология, география, информатика, черчение • при количестве детей в классе до 14 человек • при количестве детей в классе 14 и более человек (применяется по факту нагрузки, к должностному окладу педагогического работника)	20 15 20 15 20 5 10
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога, группой, библиотекой, медицинским кабинетом (применяется на норму часов, к должностному окладу педагогического работника, библиотекаря, медицинского работника)	15
- руководство методическими объединениями, методическим советом, школьным спортивным клубом, спортивным клубом по месту работы, лагерем дневного пребывания детей, центром дополнительного образования «Точка роста», музеем (применяется на норму часов, к должностному окладу)	15

2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей: - классного руководителя • при количестве детей в классе до 14 человек • при количестве детей в классе 14 и более человек - классного руководителя в инклюзивных классах • при количестве детей в классе до 14 человек • при количестве детей в классе 14 и более человек - классного руководителя в кадетских классах • при количестве детей в классе до 14 человек • при количестве детей в классе 14 и более человек (применяется на норму часов, к должностному окладу педагогического работника)	 10 15 20 25 15 20
2.4. Работа педагогического работника: - в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, группах, реализующих совместное образование с детьми с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	30
- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (применяется по факту нагрузки)	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (применяется по факту нагрузки)	30
2.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (реализующих совместное образование) (применяется по факту нагрузки)	25
2.6. Работа педагога – психолога, воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
2.7. Работа педагогического работника в разновозрастных группах (применяется по факту нагрузки)	15
2.8. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
2.9. Библиотекарю, педагогу-библиотекарю за работу с учебным фондом (применяется на норму часов) до 5 тыс. экземпляров от 5 тыс. до 10 тыс. экземпляров от 10 тыс. до 15 тыс. экземпляров от 15 тыс. до 20 тыс. экземпляров от 20 тыс. до 25 тыс. экземпляров свыше 25 тыс. экземпляров	 3 5 7 10 12 15

2.10. Медицинской сестре за работу по выпуску водителей школьных автобусов при наличии лицензии на данный вид деятельности (применяется на норму часов)	10
2.11. Медицинской сестре за реализацию программы здоровьесбережения (применяется на норму часов)	10
3. Организации дополнительного образования	
3.1. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
3.2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (применяется на норму часов)	20
3.3. Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на ставку работы)	15

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад с 01.10.2026, руб.
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь	19066,00
2. Общеотраслевые должности специалистов, служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя	19135,00
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	20093,00
3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	20376,00
4-й квалификационный уровень	механик	22003,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер	20956,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	22003,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	23093,00

4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	24249,00

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифных ставок с 01.10.2026, руб.
1 разряд	10887,00
2 разряд	12184,00
3 разряд	12389,00
4 разряд	12610,00
5 разряд	12839,00
б разряд	13084,00
7 разряд	17274,00
8 разряд	17520,00

Установить разряд на уровне 5-7 разряда водителям автомобиля за управление школьными автобусами, выполнение комплекса работ по безопасному содержанию, ремонту и техническому обслуживанию автомобиля (школьного автобуса), без привязки к габаритам длины транспортного средства. Разряд устанавливается приказом руководителя учреждения образования.

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, % от должностного оклада.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15
первая категория	10
Педагог-методист	30
Педагог-наставник	30

1. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
Квалификационный уровень	Высшая категория	Первая категория	Вторая категория
1 квалификационный уровень	3567	2141	1427
2 квалификационный уровень	3581	2149	1433
3 квалификационный уровень	3607	2164	1443
4 квалификационный уровень	3830	2298	1532
5 квалификационный уровень	4078	2447	1632

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации

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

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

Приложение 8
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.
1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые, после:
- получения диплома о среднем профессиональном образовании, подтверждающего присвоение квалификации по специальности;
- либо получения диплома о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- либо получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;
- либо окончания аспирантуры.

2.1.1. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.
2.2. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста согласно пункту 2.1 настоящего Положения не может являться основанием для отказа в присвоении такого статуса.
Период трудовой деятельности в педагогической должности в организации, не являющейся организацией, осуществляющей образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.
2.3. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.
2.4. В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в другую, статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

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

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

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

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

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

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

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

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

Приложение 9
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальной образовательной организации, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад с 01.10.2026, руб.
Специалист по закупкам, контрактный управляющий	21859,00

Приложение 10
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальной образовательной организации, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад с 01.10.2026, руб.
Специалист по охране труда	20956,00

Приложение 11
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников, тарифных ставок по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка) с 01.10.2026, руб.
Помощник повара, младший повар повар шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	12610,00 12839,00 13084,00
Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	19066,00
Библиотекарь 6 уровень квалификации главный ведущий без категории (приказ Минтруда России от 14 сентября 2022 года N 527н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по библиотечно-информационной деятельности")	 21005,00 20554,00 20187,00

Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	20956,00
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 №53н «Об утверждении профессионального стандарта «специалист в области воспитания")	30 318,00

Приложение 12
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов)
медицинских работников муниципального бюджетного образовательного учреждения

Должность	Должностной оклад, рублей
Медицинская сестра диетическая	20283,00
Медицинская сестра	20427,00

Приложение 13
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Орловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

Показатели эффективности деятельности учителя
МБОУ Орловский УВК

Ф.И.О. _____ Дата заполнения: _____

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя	Расчетный балл учителя	Расчетный балл комиссии	Примечание
1. Индивидуальные образовательные результаты учащихся					
1.1.	Успеваемость учащихся	Менее 99,24 – 0 баллов **99,24**-5 баллов 99,25-99,5 -6 баллов 99,51-99,75 - 8 баллов 99,76-99,99 – 9 баллов 100 - 10 баллов			Применяется по итогам предыдущего оценочного периода (учебный год, четверть) до следующего оценочного периода. Минимальный показатель устанавливается на уровне показателя по Республике Крым за прошлый учебный год. Применяется при достижении показателя по Республике Крым во всех классах, где работает учитель.
1.2.	Качество знаний учащихся	Менее 54,93 – 0 баллов **Для предметов русский язык, математика, физика, химия** **54,93** – 4 балла 54,94-59,99 - 5 баллов 60,00-69,99 - 6 баллов 70,00-79,99 - 7 баллов 80,00-89,99 - 8 баллов 90,00-99,99 - 9 баллов 100 - 10 баллов **Для предметов литература, родной язык и литература, иностранный язык, информатика, биология, история, обществознание, география, предметы начальных классов** **54,93** – 2 балла 54,94-59,99 - 3 балла 60,00-69,99 - 4 балла 70,00-79,99 - 5 баллов 80,00-89,99 - 6 баллов 90,00-99,99 - 7 баллов 100 - 8 баллов **Для остальных предметов** **54,93** – 1 балл			

		54,94-69,99 - 2 балла 70,00-89,99 - 3 балла 90,00-99,99 - 4 балла 100 - 5 баллов			
1.3.	Средний балл	Менее 3,91 - 0 баллов **3,91**-3,99 - 3 балла 4,00-4,99 - 4 балла 5 - 5 баллов			
1.4.	Качество знаний по итогам внешней оценки (муниципальные, региональные контрольные работы, тесты)	Результаты контрольных мероприятий: показатель соответствует среднему показателю по муниципалитету – 1 балл; показатель выше среднего показателя по муниципалитету – 2 балл.			Применяется при проведении внешней оценки в отчетном периоде
1.5.	Результативность ОГЭ, ЕГЭ	Отсутствие учащихся, не преодолевших минимальный порог по математике и русскому языку – 5 баллов; Отсутствие учащихся, не преодолевших минимальный порог по остальным предметам – 2 балла; Наличие учащихся, не преодолевших минимальный порог – «-1» балл за каждого учащегося			Применяется по итогам предыдущего учебного года, до результатов следующего учебного года
1.6.	Результативность сдачи ЕГЭ учащимися, претендующими на получение медали	Подтверждение результатов 5 баллов за каждого учащегося Не подтверждение результатов «-5» баллов за каждого учащегося			Применяется по итогам предыдущего учебного года, до результатов следующего учебного года
2.	**Результативность участия учащихся в различных конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях**				
2.1.	Результаты участия учащихся на различных этапах Всероссийской олимпиады школьников	Наличие победителей и (или) призеров: федеральный уровень победитель (1 место) – 15 баллов призер (2,3 место) – 10 баллов республиканский уровень победитель (1 место) – 8 баллов призер (2,3 место) – 5 баллов муниципальный уровень победитель (1 место) – 3 балла призер (2,3 место) – 1 балл			Баллы выставляются за каждого обучающегося Применяется по итогам предыдущего учебного года, до результатов следующего учебного года
2.2.	Результаты участия учащихся в конкурсе-защите работ МАН, Всероссийской краеведческой олимпиаде и других Всероссийских олимпиадах, включенных в перечень Министерства просвещения РФ	Наличие победителей и (или) призеров: федеральный уровень победитель (1 место) – 10 баллов призер (2,3 место) – 5 баллов республиканский уровень победитель (1 место) – 5 баллов призер (2,3 место) – 3 балла муниципальный уровень победитель (1 место) – 2 балла призер (2,3 место) – 1 балл			
2.3.	Результаты участия учащихся в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях	Наличие победителей и (или) призеров: федеральный уровень победитель (1 место) – 8 баллов призер (2,3 место) – 4 баллов			Учитываются результаты только очных конкурсов, стоящих в планах профильных министерств, администрации

		республиканский уровень победитель (1 место) – 4 баллов призер (2,3 место) – 2 балла муниципальный уровень победитель (1 место) – 2 балла призер (2,3 место) – 1 балл			Красноперекопского района, управления образования и молодежи Красноперекопского района Баллы выставляются за каждого обучающегося или коллектив (команду) Применяется по итогам предыдущего учебного года, до результатов следующего учебного года
3. Повышение профессионального мастерства учителя					
3.1.	Участие в профессиональных конкурсах	Победитель (1 место) федеральный уровень – 10 баллов, региональный уровень - 5 баллов, муниципальный уровень – 3 балла Призер (2, 3 место) федеральный уровень – баллов, региональный уровень - 3 балла, муниципальный уровень – 1 балл			Учитываются результаты только очных конкурсов, мероприятий за оцениваемый период. Баллы выставляются за каждый конкурс отдельно. Если конкурс проходит в несколько этапов от муниципального до федерального, то берется максимально высокий результат.
3.2.	Участие в грантовых мероприятиях	Получение гранта учреждением -10 баллов			Применяется весь период реализации гранта
3.3.	Участие в реализации мероприятий инновационный площадки	Федеральный уровень – 10 баллов Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 2 балла			Применяется по итогам отчетного оценочного периода за каждое мероприятие
3.4.	Участие в проверке работ Всероссийской олимпиады школьников	Федеральный уровень – 10 баллов Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 2 балла			Применяется по итогам отчетного оценочного периода за каждый предмет
3.5.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла			Применяется по итогам отчетного оценочного периода за каждое мероприятие
3.6.	Участие в проверке конкурсных работ	Муниципальный уровень – 2 балла			Применяется по итогам отчетного оценочного периода за каждый конкурс
3.7.	Организация внеклассной работы по предмету	Муниципальный уровень – 5 баллов Общешкольный уровень – 2 балла			Применяется по итогам отчетного оценочного периода за каждое мероприятие (предметная неделя, конференция, конкурс, рабочая группа, выпуск предметной газеты, создание передвижных экспозиций, выставок и пр.)
3.8.	Публикации в профессиональных печатных изданиях	5 баллов			За каждую публикацию в отчетном оценочном периоде
4. Реализация дополнительных проектов, участие в общественной и социально-значимой деятельности					
4.1.	Профсоюзная и другая	Председатель профсоюзного			Применяется при 100%

	общественная работа	комитета – 3 балла Член профсоюзного комитета – 2 балла Участие в работе общественных комиссий – 2 балла			охвате членством в профсоюзе Применяется п представлению председателя ПК Применяется по итогам отчетного оценочного периода
4.2.	Привлечение внебюджетных средств (прошедших через бухгалтерию)	Привлечение внебюджетных средств в отчетный период – 3 балла			Применяется по итогам отчетного оценочного периода
4.3.	Деятельность, не относящаяся к выполнению должностных обязанностей	Модерация школьного сайта Сопровождение обучающихся на подвозе Дежурство по школе, по столовой И другая деятельность (от 1 до 5 баллов)			Применяется по итогам отчетного оценочного периода. Одному человеку по приказу (пр необходимости, не носит обязательный характер).
ИТОГО:					

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 40

Сорок страниц

Директор МБОУ Орловский УВК

_____ Р.М. Шеремет

МБОУ ОРЛОВСКИЙ УВК ОГРН 1149102175750 ИНН 9106007394