ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН

от 26.12.2023 №1749

г. Абинск

О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 31 октября 2023 г. № 1383 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район»

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании постановления администрации муниципального образования Абинский район от 13 октября 2023 г. № 1305 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район, администрация муниципального образования Абинский район п о с т а н о в л я е т:

1. Внести изменения в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 31 октября 2023 г. № 1383 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район», изложив приложение к постановлению в новой редакции (прилагается).

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район, установить системы оплаты труда работников организаций с учётом настоящего постановления.

3. Общему отделу администрации муниципального образования Абинский район (Савельева О.В.) обеспечить опубликование настоящего постановления и размещение его на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Абинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2024 г.

Глава муниципального образования
Абинский район подпись В.А. Иванов

КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ * АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН * РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОБЩИЙ ОТДЕЛ

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Абинский район
от 26.12.2023 №1749

«Приложение

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
Абинский район
от 31 октября 2023 г. №1383
(в редакции постановления
администрации муниципального
образования Абинский район
от 26.12.2023 №1749)

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район (далее – Положение) разработано в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об установлении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Абинский район, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы, муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр в системе дополнительного педагогического образования (повышения

квалификации)», находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район (далее – организация).

1.3. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностные оклады), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников организации устанавливается с учётом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Краснодарского края, Положениями об оплате труда.

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, если иное не

установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. На основе настоящего Положения организация разрабатывает с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.9. Рекомендованный порядок распределения штатной численности работников общеобразовательных организаций по группам персонала для формирования фонда оплаты труда отражен в приложении 1 к настоящему Положению.

1.10. Оплата труда работников организаций муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район, производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год:

долю фонда оплаты труда педагогического персонала рекомендуется устанавливать в размере 70 % к общему фонду оплаты труда организации;

долю фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, рекомендуется устанавливать в размере 30 % к общему фонду оплаты труда организации.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Рекомендуемое в пункте 1.10 настоящего Положения соотношение может быть изменено образовательной организацией самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

1.11. Фонд оплаты труда работников организаций, формируемый за счет средств бюджета Краснодарского края рассчитывается на основании нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативами подушевого финансирования расходов), включающими нормативы финансового обеспечения оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда, установленные законом Краснодарского края о краевом

бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, формируемый за счет средств местного бюджета рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг муниципальными учреждениями, подведомственными управлению образования администрации муниципального образования Абинский район, применяемых при расчете объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

Оплата труда работников организаций осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

2. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемой должности работников организаций:

По профессиональным квалификационным группам должностей служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, педагогических работников рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляют:

(рублей)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12 522,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	13 524,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	13 649,00
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13 775,00

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 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	12 730,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	14 003,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 616,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	9 991,00
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	10 091,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка	8 365,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 449,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант (всех наименований); секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник (всех наименований)	8 616,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	8 703,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 789,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 875,00

1	2	3
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 961,00
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	8 703,00
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой;	8 961,00
4 квалификационный уровень	Механик	9 047,00
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	9 133,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер (всех наименований); инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист (всех наименований); специалист по связям с общественностью; экономист (всех наименований); юрисконсульт	8 875,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 964,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 053,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 142,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9 230,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	10 291,00
2 квалификационный уровень	Главный* (механик, энергетик)	10 394,00
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 497,00

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	костюмер	8 121,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	Библиотекарь, звукооператор	11 435,00
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		
	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, звукорежиссер	13 374,00

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

(рублей)

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
1	2
Специалист, специалист по закупкам	8 875,00
Старший специалист, старший специалист по закупкам	8 964,00
Ведущий специалист	9 142,00
Главный специалист	9 230,00
Заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор	13 464,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 649,00

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем организации с учетом:

минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При увеличении (индексации) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры, установленные по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплать

компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.2. Размеры окладов работников организаций устанавливаются руководителем организации на основе минимальных окладов (должностных окладов), установленных настоящим Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к советующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

Конкретный размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей), не может быть ниже минимального оклада (должностного оклада) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3 настоящего Положения.

Установление организацией по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.3. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

(рублей)

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 121,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 365,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 616,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 875,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 142,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 417,00

1	2
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 700,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 991,00

2.4. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в приложении 2 к настоящему Положению.

2.5. Установление должностного оклада медицинским и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников организаций, в которых вышеуказанные работники работают.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности (перечень специалистов изложен в приложении 5);

выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Минимальный размер повышения оплаты труда педагогическим работникам общеобразовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда, устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.5. Выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.6. Специалистам за работу в образовательных организациях и учреждениях образования (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность) расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Компенсационная выплата за работу в сельской местности специалистам устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально нагрузке (педагогической работе).

Компенсационная выплата устанавливается за работу в сельской местности специалистам не только в случае расположения образовательной организации в сельской местности и поселках городского типа, но и в случае расположения в такой местности филиала, структурного подразделения или здания, в котором осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность.

3.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.8. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. 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.

3.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.13. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как в абсолютному значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, по одному или нескольким основаниям, не образуют новый минимальный оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение

соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог - наставник», «педагог - методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя организации или его заместителей.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику организации с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника образовательной организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников образовательной организации за наставничество определяются коллективным договорами, соглашениями и локальными нормативными актами образовательной организации, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период

времени в течении соответствующего календарного года.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,10 – за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почетный…»;

0,20 - за учёную степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдачи диплома);

0,30 – за учёную степень доктора наук (с даты принятия ВАК решения о выдачи диплома).

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций

4.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

за высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряжённость выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 7,8.

Рекомендованные размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5 %;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %;

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 4.3, 4.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму рабочей нагрузки.

4.9. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы, при условии занятия штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

Размер ежегодной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается в сумме 5750 рублей.

Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

4.10. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается организацией с учетом

обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый базовый оклад (базовый должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчинённым руководителю непосредственно, по представлению руководителя организации;

руководителям структурных подразделений организации, специалистам и иным работникам, подчинённым заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

4.11. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены премии:

по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

за качество выполняемых работ;

к отраслевому профессиональному празднику (выплачивается работникам единовременно).

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.11.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.11.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Губернатора Краснодарского края, министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

4.11.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.11.4. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам образовательных организаций вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

работникам общеобразовательных организаций – ко Дню учителя (5 октября);

работникам организаций дополнительного образования – ко Дню работника дополнительного образования (8 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.12. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей руководителя

5.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей

руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителей организации, их заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем организации заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, возглавляемой им организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчёт средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования Абинский район, в ведении которого находится учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования Абинский район устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей организаций устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. С учётом условий труда руководителю организации, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Абинский район.

Из фонда оплаты труда организации руководителю может предоставляться материальная помощь:

в размере до двух должностных окладов в год в связи с юбилеем (50,55,60 лет и т.д.);

в случае смерти близкого родственника;

на приобретение дорогостоящих лекарств (по предоставлении подтверждающих документов);

в связи с тяжелым материальным положением.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления образования администрации муниципального образования Абинский район на основании письменного заявления.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам, в том числе руководителю организации, его заместителям, может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

6.3. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем организации в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.4. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

6.5. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом организации.

6.6. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.7. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

6.8. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» месячная заработная плата работников муниципальных образовательных организаций, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника муниципальной образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник муниципальной образовательной организации не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий

календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником муниципальной образовательной организации в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику муниципальной образовательной организации по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования Н.С.Клочан

Приложение 1
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных
образовательных организаций и
муниципальных организаций
образования муниципального
образования Абинский район,
находящихся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования
Абинский район

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПОРЯДОК
распределения штатной численности работников общеобразовательных организаций по группам персонала для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

директор школы;
заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
заместитель директора по учебно-методической работе;
заместитель директора по воспитательной работе;
заместитель директора по финансово-экономической работе;
заведующий библиотекой;
руководитель Точки Роста.

2. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися.

Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом.

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

учитель.

Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности допризывной подготовки);

педагог-организатор;
социальный педагог;
педагог-психолог;
учитель-логопед;
учитель-дефектолог;
педагог дополнительного образования;
мастер производственного обучения;
воспитатель;
старший вожатый;
педагог-библиотекарь;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:
библиотекарь;
заведующий хозяйством;
лаборант;
техник;
инженер-электроник (электроник);
программист;
инженер;
младший воспитатель;
специалист по охране труда;
инспектор по кадрам;
секретарь учебной части;
специалист по персоналу;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
секретарь;
делопроизводитель.

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:
водитель автомобиля;
механик;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
подсобный рабочий;
сторож;
вахтер;
кастелянша;
электрик;
оператор котельной;
истопник;

гардеробщик;
машинист по стирке и ремонту спецодежды;
уборщик служебных помещений;
дворник;
повар;
кухонный рабочий;
мойщик посуды;
буфетчик.

Исполняющий обязанности начальника
управления образования Н.С.Клочан

Приложение 2
к положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, моторист (машинист), оператор видеозаписи, оператор котельной, оператор стиральных машин, переплётчик документов, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий зелёного хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, столяр, слесарь-электромонтажник, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, фотограф, фотооператор, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
1	2
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель автомобиля, оператор видеозаписи, оператор котельной, оператор

	стиральных машин, плотник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр, слесарь-электромонтажник, фотограф, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, костюмер, машинист (кочегар) котельной, повар, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, столяр, фотограф, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; слесарь-ремонтник
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высоко-квалифицированных рабочих

Исполняющий обязанности начальника
управления образования Н.С.Клочан

Приложение 3
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных
образовательных организаций и
муниципальных организаций
образования муниципального
образования Абинский район,
находящихся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования
Абинский район

ПОРЯДОК
и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций, за исключением педагогических работников муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр в системе дополнительного педагогического образования», применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций, учреждений и предприятий, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 1.1 пункта 1 приложения 4 к положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования Н.С.Клочан

Приложение 4
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных
образовательных организаций и
муниципальных организаций
образования муниципального
образования Абинский район,
находящихся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования
Абинский район

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций

1. Настоящий порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

1.4. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной

или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.5. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

1.7. Педагогическим работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности (перечень специалистов изложен в приложении 5);

за специфику работы;

Выплаты педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда педагогическим работникам общеобразовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда, устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда педагогическим работникам общеобразовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Работодатель организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производиться в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или выполнением обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте организации.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) – 26 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Специалистам, работающим в общеобразовательных организациях (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава) расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей. Выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

Выплаты за специфику работы педагогическим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

1.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательной организации по реализации образовательных программ.

1.8.1. За выполнение функций классного руководителя за счет средств

бюджета Краснодарского края.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам и иным работникам муниципальных общеобразовательных организаций на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций) классного руководителя.

Размер компенсационной выплаты за выполнение функции классного руководителя в одном классе составляет 4000 рублей в месяц.

Компенсационная выплата педагогическим работникам и иным работникам осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому и иному работнику.

Компенсационная выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее — класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом – комплектом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя, рабочим временем. За работу в указанные периоды производится выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срока действия тарификации.

1.8.2. За выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам и иным работникам муниципальных общеобразовательных организаций на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций) классного руководителя.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя педагогическим и иным работникам муниципальных общеобразовательных организаций за счет средств, поступающих из федерального бюджета, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в муниципальных общеобразовательных организациях.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в муниципальных общеобразовательных организациях имеют педагогические и иные работники муниципальных общеобразовательных организаций, на которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических и иных работников, осуществляющих классное

руководство, утверждается приказом руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя педагогическим и иным работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, выплачивается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому и иному работнику.

Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя выплачивается педагогическому и иному работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее — класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждения за счет средств, поступающих из федерального бюджета, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к компенсационной выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета.

1.8.3. За проверку письменных работ;

русский язык, математика, алгебра, геометрия – до 3000 рублей;

литература, литературное чтение - до 2500 рублей;

иностранный язык, физика, химия, ИКТ - до 2000 рублей;

биология, география, черчение, история, кубановедение, риторика обществознание, право, природоведение, окружающий мир - до 1000 рублей.

1.8.4. За заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, спортивным залом, учебными мастерскими, музеем и т.д.):

за заведование учебным кабинетом - до 500 рублей;

за заведование учебными специализированными кабинетами - до 1000 рублей;

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, спортивным залом, учебными мастерскими, музеем и т.д.) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно- производственного объекта, учебно- консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

1.8.5. За руководство структурными подразделениями школы, района:

за руководство районными методическими предметными объединениями - до 3000 рублей;

за тьюторское сопровождение - до 3000 рублей;

за руководство школьными методическими предметными объединениями - до 500 рублей;

за руководство школьным методическим советом - до 3000 рублей.

1.8.6. За консультации и дополнительные занятия с обучающимися, том числе с отстающими и одаренными - до 3000 рублей.

1.8.7. За предпрофильную подготовку учащихся - до 3000 рублей.

1.8.8. За работу с молодыми специалистами - до 1000 рублей.

1.8.9. За работу с родителями - до 3000 рублей.

Дополнительные виды выплат компенсационного характера, размеры и условия могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством общеобразовательной организацией самостоятельно.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников общеобразовательной организации.

1.9. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, рекомендуется направлять не менее 30 % фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу, определяются в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

1.9.1. Рекомендованный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат педагогам, классным руководителям, за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности:

№п/п	Критерии	Баллы
	1.Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, предметных конкурсах	
1.1.	Всероссийская олимпиада школьников: за каждого учащегося	
	а) на школьном уровне (более 80 % участников)	0,5
	б) на районном уровне:	
	призеры	1
	победители	2
	в) на краевом уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	г) на всероссийском уровне:	
	участие	10
	призёры	50

№п/п	Критерии	Баллы
	победитель	100
1.2.	Интернет - конкурсы, олимпиады: от 5 учащихся (за каждые 5 учащихся)	
	призёры	0,5
	победитель	1
	2. Позитивные результаты внеурочной предметной и воспитательной работы	
2.1.	Официально зафиксированные достижения учащихся в конкурсах проектов и исследовательских работ:(рейтинговые конкурсы, олимпиады): за каждого учащегося	
	а) на уровне школы:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2
	б) на районном уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	в) на краевом уровне:	
	участие	2
	призёры	3
	победитель	4
	г) на всероссийском уровне:	
	участие	30
	призёры	40
	победитель	60
2.2.	Результативность спортивно-массовой работы (мероприятия, соревнования): за каждый вид спорта	
	а) на районном уровне:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2
	б) на зональном уровне:	
	участие	1
	призеры	2
	победитель	3
	в) на краевом уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	г) на всероссийском уровне:	
	участие	30
	призеры	40
	победитель	60
2.3.	Культурно–массовая работа (песенные конкурсы, фестивали)	
	а) на районном уровне:	
	участие	0,5
	призёры	1

№п/п	Критерии	Баллы
	победитель	2
	б) на краевом уровне:	
	участие	2
	призёры	3
	победитель	4
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	30
	призёры	40
	победитель	60
2.4.	Вовлечение обучающихся в социально-значимую деятельность (волонтёрство)	
	а) в районе	1
	б) в пределах края	2
	в) за пределами края	2
2.5.	Организация и проведение творческих конкурсов:	
	1.Сочинений:	
	а) на районном уровне:	
	участие	1
	призёры	1,5
	победитель	3
	б) на краевом уровне:	
	участие	1,5
	призеры	2
	победитель	3
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	4
	призеры	5
	победитель	10
	2.Плакатов, рисунков, стихов, поделок, фотографий, видеороликов:	
	а) на районном уровне:	
	участие	0,2
	призёры	0,5
	победитель	1
	б) на краевом уровне:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	3.Участие педагога в обобщении и распространении педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) открытые уроки школьный уровень	0,5
	б) открытые уроки районный уровень	1
	в) мастер-классы, выступления школьный уровень	1
	г) мастер-классы, выступления районный уровень	2

№п/п	Критерии	Баллы
	д) мастер-классы, выступления краевой уровень	3
	е) мастер-классы, выступления на всероссийском уровне	10
	4. Участие педагогов в профессиональных конкурсах	
4.1.	Участие (личное-очное)	
	а) на районном уровне:	
	грамота	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на краевом уровне:	
	грамота	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	
	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
4.2.	Участие в интернет - конкурсах (заочных)	
	а) на краевом уровне:	
	грамота	0,5
	призер	1
	победитель	1,5
	б) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призёр	1,5
	победитель	2
4.3.	Публикации:	
	а) в печатных изданиях (журналы, сборники статей)	5
	б) в образовательных соц.сетях, наличных сайтах	3
	в) собственные методические издания	30
4.4.	Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя (поощрения, награды)	
	а) муниципальный уровень	5
	б) региональный уровень	10
	в) федеральный уровень	15
	5.Участие педагога в инновационной деятельности (площадки, проекты)	
5.1.	В качестве руководителя проекта	
	а) муниципальный уровень	5
	б) региональный уровень	10
	в) федеральный уровень	15
5.2.	В качестве члена рабочей группы проекта	
	а) муниципальный уровень	3
	б) региональный уровень	5
	в) федеральный уровень	10
	6. Обеспечение качества знаний (внешняя экспертиза)	
6.1.	Результаты ОГЭ (качество знаний 70% при условии отсутствия оценок «2»)	5

№п/п	Критерии	Баллы
6.2.	Результаты ЕГЭ (наличие высокобальников (81 балл и выше), при условии отсутствия непреодолевших порог успешности)	5
	7. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	
7.1.	Работа в школьном оздоровительном лагере:	
	1. в качестве начальника а) летний период	12
	б) в течении учебного года	5
	2. в качестве воспитателя	0,5
7.2.	Работа в творческих объединениях (школьный театр, школьный музей туристический клуб , библиотечный клуб и т.д)	
	в качестве руководителя	5
	в качестве педагога-организатора	3
7.3.	Личное участие в организации предметно – эстетической среды школы	5
7.4.	Работа в составе районных/краевых комиссий, жюри	5/10
7.5.	Техническое и методическое сопровождение школьных мероприятий	5
7.6.	Ведение протоколов совещаний при директоре, педсоветов	5
7.7.	Организация работы по учету детей, подлежащих обучению	5
7.8.	Организация работы по подвозу обучающихся	3
7.9.	Организация работы по организации питания обучающихся	3
7.10.	Ведение официального сайта школы, социальных сетей	5
7.11.	Выполнение функций администратора ЦОС «Сетевой город»/ ЦОС «Моя школа»	3
7.12.	Расширение функциональных обязанностей, связанное с выполнением функций контрактного управляющего	3

1.9.2 Выплаты отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей – психологу и социальному педагогу.

Расчёт доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанному времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования Н.С.Клочан

Приложение 5
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных
образовательных организаций и
муниципальных организаций
образования муниципального
образования Абинский район,
находящихся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования
Абинский район

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

специалистов муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район

1. Педагогический персонал

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

учитель.

Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки);

педагог-организатор;

социальный педагог;

педагог-психолог;

учитель-логопед;

учитель-дефектолог;

педагог дополнительного образования;

воспитатель;

старший вожатый;

педагог-библиотекарь;

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3. Учебно-вспомогательный персонал

лаборант;

библиотекарь;

техник;

электроник;

программист;
инженер;
инспектор по кадрам;
специалист по кадрам.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования Н.С.Клочан

Приложение 6
к положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район

№ п/п	Критерии	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающими с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах (работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку).	2000 рублей
2	Педагогическим работникам образовательных организаций за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, а также за обучение на дому обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 20 %
3	За работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-	до 20 %

	инвалидов, а также специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – педагогическим работникам образовательных организаций, руководителю организации и его заместителям, специалистам образовательных организаций	
4	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделён на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 30 %

Исполняющий обязанности
начальника управления образования Н.С.Клочан

Приложение 7
к положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ без- опасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно- производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами,

1	2
	секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическимобеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием иорганы (структурные подразделения), осуществляющие руководство	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов
образовательными учреждениями	(за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно- просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

1	2
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и ре- жиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования Н.С.Клочан

Приложение 8
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных
образовательных организаций и
муниципальных организаций
образования муниципального
образования Абинский район,
находящихся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования Абинский
район

ПОРЯДОК

зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Абинский район и муниципальных организаций образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Абинский район, в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Абинский район, в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально–правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам–преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам; методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель ГОО и ГУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования Н.С.Клочан

Приложение 9
к положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных
образовательных организаций и
муниципальных организаций
образования муниципального
образования Абинский район,
находящихся в ведении управления
образования администрации
муниципального образования
Абинский район

ВИДЫ ВЫПЛАТ
стимулирующего характера руководителю муниципальной образовательной организации муниципального образования Абинский район, находящейся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район

1. Руководителю организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

повышающие коэффициенты к должностному окладу;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за выслугу лет;

премия по итогам работы;

премия за качество выполняемых работ;

премия к отраслевому профессиональному празднику.

2. Руководителю могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за учёную степень, почётное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путём умножения должностного оклада руководителя организации на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад руководителя организации и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на год, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования руководителей к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории.

4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен руководителю организации с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается руководителям, которым присвоена учёная степень, почётное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 – за почетное звание которое начинается со слов «Заслуженный …», «Народный …», «Почетный...»;

0,20 – за учёную степень кандидата наук;

0,30 – за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6. Руководителю организации устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности руководителя организации.

при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5 %;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %;

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы за предыдущий год по показателям эффективности деятельности руководителей в зависимости от вида организации:

8.1. Для руководителей организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
1	Отсутствие предписаний надзорных органов	Рособрнадзора, министерства образования	1
		Федерального госпожнадзора, Роспотребнадзор	2
2	Отсутствие обоснованных жалоб на действия педагогических работников или администрации муниципальной общеобразовательной организации		3
3	Наличие официального сайта в соответствии с требованиями законодательства с информационной наполняемостью		2
4	Отсутствие воспитанников, нарушивших Закон Краснодарского края от 21.07.2008 № 1539-КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»		1
5	Реализация в муниципальной дошкольной образовательной организации социокультурных проектов (музейный уголок, кубанское подворье)	за каждый проект	1
6	Доля педагогических работников, имеющих высшую или первую квалификационную категорию	свыше 40 % (высшая категория)	2
		свыше 40 % (первая категория)	1
7	Доля педагогических работников со стажем работы до трёх лет	свыше 18 %	2
8	Доля педагогических работников, повысивших квалификацию	свыше 35 %	2
9	Участие учреждения, его сотрудников в конкурсах (муниципального, краевого и всероссийского уровня)	муниципальный уровень	1
		краевой уровень	2
		всероссийский уровень	3
10	Качество работы консультационных центров, службы ранней помощи		2
11	Обеспечение безбарьерной среды для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		1
12	Отсутствие травматизма у обучающихся		2
13	Качество условий для занятий физической культурой (спортивный зал, площадки, оборудование)		3
14	Реализация дополнительных платных образовательных и иных услуг		2
15	Наличие групп казачьей направленности и осуществление преемственности между детским садом и школой по вопросу казачьего воспитания детей		2

8.2. Для руководителей организаций дополнительного образования детей:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5
1	Эффективность управленческой деятельности:			
1.1	Размер средней заработной платы педагогических работников организации (за счёт всех источников финансирования)	выше среднерайонного показателя	5	
1.2	Организация и оказание платных дополнительных образовательных и иных услуг	за каждый вид оказываемой услуги свыше 5 видов услуг	2,5 15	
1.3	Привлечение внебюджетных поступлений на развитие организации в соответствии с действующим законодательством (при поступлении средств на лицевой счёт организации)		5	
1.4	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения (проведения Дня открытых дверей, отражение работы организации в средствах массовой информации, наличие буклета в организации, участие в программе международного обмена опытом и др.)		10	
1.5	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Абинский район министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации:	за каждого участника, ставшего победителем или призёром (лауреатом)		Устанавливается по одному из оснований, имеющих большее значение
1.5.1	Муниципальный уровень: победитель; призёр (лауреат)		5 2,5	
1.5.2	Краевой уровень: победитель; призёр (лауреат)		10 7,5	
1.5.3	Всероссийский уровень: победитель; призёр (лауреат)		15 12,5	

1	2	3	4	5
1.6	Участие организации в конкурсах, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Абинский район министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации:	за каждого участника, ставшего победителем или призёром (лауреатом) конкурса		
1.6.1	Муниципальный уровень: победитель; призёр (лауреат)		5 3	Устанавливается по одному из оснований, имеющих большее значение
1.6.2	Краевой уровень: победитель; призёр (лауреат)		10 7,5	
1.6.3	Всероссийский уровень: победитель; призёр (лауреат)		15 12,5	
1.7	Победа педагогических работников и (или) организации в конкурсах, проводимых другими организациями	не менее 2 победителей	5	
1.8	Участие в проведении районных массовых мероприятий, организуемых управлением образования администрации муниципального Абинский район	за каждое участие свыше 5 мероприятий	2 10	
2	Кадровое обеспечение образовательного процесса:			
2.1	Количество молодых специалистов (со стажем работы до трёх лет)	от 15 % до 20 % свыше 20 %	2,5 5	
2.2	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	от 30 % до 40 % свыше 40 %	2,5 5	
3	Наличие регулярно обновляемого сайта организации (не реже 1 раза в месяц), созданного в соответствии с действующим законодательством		5	
4	Участие в инновационной деятельности и распространении педагогического опыта:			
4.1	Наличие статуса муниципальной инновационной площадки		5	Устанавливается по одному из оснований, имеющих большее значение
4.2	Наличие статуса федеральной инновационной площадки		10	
4.3	Участие в реализации грантовых проектов		10	

1	2	3	4	5
4.4	Разработка и внедрение авторских программ	не менее 30 % от общего количества реализуемых программ	5	
5	Качество услуг, оказываемых образовательной организацией:			
5.1	Реализация программ со сроком действия не менее 2-х лет	не менее 40 % от общего количества реализуемых программ	5	
5.2	Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых качеством предоставляемых организацией образовательных услуг (при анкетировании не менее 30 % родителей (законных представителей) обучающихся)	свыше 90 %	5	
5.3	Отсутствие обоснованных жалоб на действия педагогических работников или администрации организации		3	
5.4	Наличие призёров, дипломантов среди воспитанников организации в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках: муниципального уровня; краевого уровня; всероссийского уровня; международного уровня		 3 5 10 15	Устанавливается по одному из оснований, имеющих большее значение
6	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних:			
6.1	Организация и проведение работы в период оздоровительной кампании по различным формам: лагерь с дневным пребыванием на базе организации; площадка дневного пребывания на базе организации; выездной лагерь; экспедиции, походы; трудоустройство несовершеннолетних	 за 1 трудоустроенного свыше 20	 10 5 5 5 0,25	
6.2	Привлечение в кружки и объединения детей, состоящих на профилактическом учёте (внутри-школьном и в отделе по делам несовершеннолетних)	за каждого обучающегося	0,5	
6.3	Привлечение в кружки и объединения подростков в возрасте 15-17 лет	не менее 25 % от общего количества обучающихся	5	

1	2	3	4	5
7	Эффективность энергосберегающих мероприятий:			
7.1	Соблюдение утверждённых лимитов потребления коммунальных услуг		2	
7.2.	Уменьшение объёма потребления коммунальных услуг по сравнению с утверждёнными лимитами	не менее 3 %	3	

8.3 Для руководителей организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Количество баллов
1	2	3	4
1	Отсутствие обоснованных жалоб на действия педагогических работников или администрации муниципальной общеобразовательной организации		3
2	Наличие органа государственно-общественного управления и его реальная деятельность, отражённая на официальном сайте муниципальной общеобразовательной организации		2
3	Наличие официального сайта в соответствии с требованиями законодательства (по итогам мониторинга МКУ ИМЦ) с информационной наполняемостью:	более 75 %	2
		более 85 %	3
4	Доля правонарушений среди обучающихся	ниже среднерайонного уровня	1
5	Доля учащихся, нарушивших Закон Краснодарского края от 21.07.2008 № 1539-КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»	ниже среднерайонного уровня	1
6	Доля обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учёта и охваченных внеурочной занятостью	выше среднерайонного уровня	1
7	Реализация в муниципальной общеобразовательной организации социокультурных проектов (школьного музея, театра, научного общества, волонтёрского отряда и др.)	за каждый проект	1
8	Доля педагогических работников, имеющих первую, высшую квалификационную категорию	свыше 40 %	2
9	Доля педагогических работников со стажем работы до трёх лет	свыше 18 %	2

1	2	3	4
10	Наличие победителей и призёров предметных олимпиад (учитывается результат более высокого уровня): муниципального уровня зонального этапа краевого этапа Всероссийской предметной олимпиады		 1 2 3
11	Обеспечение обучающихся горячим питанием	не менее 98 %	2
12	Отсутствие травматизма у обучающихся		2
13	Наличие победителей (призёров) Президентских соревнований, Всекубанской Спартакиады школьников «Спортивные надежды Кубани»	за каждое направление	3
14	Реализация в муниципальной общеобразовательной организации обучения по индивидуальным учебным планам (одаренные дети)		2
15	Реализация дополнительных платных образовательных и иных услуг	до 500 руб в год на ребенка более 500 руб в год на ребенка	1 2
16	За лучшую работу казачьих классов	за 1 место за 2 место за 3 место среди средних и малокомплектных	3 2 1
17	Наличие специальных (коррекционных) классов		1
18	Доля выпускников школы, успешно сдавших два обязательных экзамена в форме ЕГЭ (русский язык и математику), из числа выпускников, допущенных к итоговой аттестации (%)	по 1 баллу за каждый предмет	2
19	Средний балл по обязательным предметам ЕГЭ (русский язык и математика)	выше среднекраевого по 2 предметам по 1 предмету	 2 1
20	Средний балл по предметам ЕГЭ по выбору (выше среднекраевого)	за каждый предмет по 1 балл	1
21	Доля высокобальников (%)	выше среднерайонного уровня	5
22	Доля выпускников ЕГЭ, награжденных медалью "За особые успехи в учении", подтвердивших итоговые отметку "5"	100%	2
23	Доля выпускников школы, успешно сдавших обязательные экзамены в форме ОГЭ , из числа выпускников, допущенных к итоговой аттестации (%)	выше среднекраевого по 4 предметам по 3 предметам по 2 предметам по 1 предмету	 4 3 2 1
24	Средний балл по обязательным предметам ОГЭ (выше краевого)	за каждый предмет по 1 балл	1
25	Наличие стажировочной (инновационной) площадки, наставничество с ШНОР,	по 1 балл за каждое направление	1
26	Победа в грантовых конкурсах	победа за каждый гранд	5

9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 8 настоящего приложения, принимается с применением демократических процедур при оценке эффективности работы руководителя организации (создание соответствующей комиссии с участием представителя районной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации) в пределах средств, направленных организацией на оплату труда.

10. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен при применении к руководителю организации дисциплинарного взыскания, а также в случае снижения зафиксированных показателей и при ухудшении иных показателей деятельности организации, выявленных в ходе проведения проверок управлением образования администрации муниципального образования Абинский район, иными контролирующими и надзорными органами в рамках их компетенции.

11. Порядок выплаты премий руководителю организации устанавливается в соответствии с разделом 4 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальной образовательной организации и муниципальной организации образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район.».

Исполняющий обязанности
начальника управления образования Н.С.Клочан