



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН

от 02.02.2018

№ 96

г. Абинск

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 и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Абинский район от 24 октября 2017 года № 1204 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановлением главы муниципального образования Абинский район от 31 октября 2008 года № 3918 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район», постановлением администрации муниципального образования Абинский район от 14 октября 2017 года № 1205 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, администрация муниципального образования Абинский район **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, (далее – Положение) согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики

администрации муниципального образования Абинский район, рекомендуется устанавливать системы оплаты труда работников организаций с учётом настоящего постановления.

3. Признать утратившими силу постановления администрации муниципального образования Абинский район:

1) от 25 марта 2010 года № 911 «О применении новых моделей оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Абинский район»;

2) от 14 февраля 2012 года № 331 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Абинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Абинский район»;

3) от 26 марта 2013 года № 565 «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Абинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Абинский район»;

4) от 29 апреля 2014 года № 693 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 14 февраля 2012 года № 331 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Абинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Абинский район»;

5) от 8 июня 2015 года № 720 «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»;

6) от 30 августа 2016 года № 746 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 8 июня 2015 года № 720 «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».

4. Общему отделу администрации муниципального образования Абинский район (Белая) опубликовать настоящее постановление в общественно-политической газете Абинского района «Абинский муниципальный вестник» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Абинский район в сети Интернет.

5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава муниципального образования
Абинский район



П.П. Мироненко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования

Абинский район
от 02.02.18 № 96

ПОЛОЖЕНИЕ

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

I. Общие положения

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 и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

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)», муниципального казенного учреждения «Центр развития образования» муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район (далее – организация).

Оплата труда учителей, руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется в соответствии с методикой формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район (приложение № 1 к настоящему Положению).

3. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки 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.

4. Оплата труда работников организации устанавливается с учётом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты 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.

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.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

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.

9. Оплата труда работников организаций муниципального образования

Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 % фонда оплаты труда организаций.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, рекомендуется устанавливать не более 40% 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.

II. Порядок и условия оплаты труда

10. Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по занимаемой должности работников организаций:

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

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
1	2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дошкольного образования и дополнительного образования детей спортивной направленности)»	8233
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников дошкольных образовательных организаций»	9530
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности»	6626
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5340
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6052

1	2
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5340
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	5876
*Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»	7116

*Педагогические работники, на которых не распространяется Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

11. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

12. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5162

1	2
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5252
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5340
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5430
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5520
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5695
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5876
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6052

13. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

14. 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.

15. 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 года № 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»

16. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы в государственных учреждениях (отделениях), выслугу лет;

выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень;

премии по итогам работы;

премии за качество выполняемых работ;

премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», которая выплачивается работникам единовременно;

других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

19. В организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию (за исключением организаций дополнительного образования детей спортивной направленности);

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание (за исключением организаций дополнительного образования детей спортивной направленности);

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.

20. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию (за исключением организаций дополнительного образования детей спортивной направленности), устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

21. 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 3,0.

22. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание (за исключением организаций дополнительного образования детей спортивной направленности), устанавливается работникам организации, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...»;

0,15 – за учёную степень доктора наук.

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

23. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет.

24. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

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

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

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

за сложность и напряжённость выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

25. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (за исключением работников организаций дополнительного образования детей спортивной направленности):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 10 лет – 15 %.

26. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 21 и 25 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму рабочей нагрузки.

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

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя», которая выплачивается работникам единовременно.

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

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.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 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.

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Абинский район;
- присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского

края, муниципального образования Абинский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, администрации муниципального образования Абинский район.

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

31. 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.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

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

руководителям структурных подразделений организации, главным 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.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных организаций;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

34. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

35. 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.

36. 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.

37. Выплата за 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.

38. Специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25 %.

39. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 5 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.

40. 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 Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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.

41. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

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

42. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

43. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

V. Материальная помощь

45. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

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

VI. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя

47. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

48. 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.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей организаций отражены в приложении № 6 к настоящему Положению.

При установлении должностного оклада руководителя вновь созданной или открываемой после длительного капитального ремонта организации, критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя определяются по планируемым критериям.

Порядок установления кратности оклада руководителя организации к средней заработной плате работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации и муниципальной организации образования муниципального образования Абинский район, находящейся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, определяется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования Абинский район утвержден постановлением главы муниципального образования Абинский район от 31 октября 2008 года № 3918 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район».

49. Должностные оклады заместителей руководителей организаций устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

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

51. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

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

Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах

принимает начальник управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район на основании письменного заявления.

VII. Штатное расписание

52. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание.

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

54. 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.

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

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

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 и молодежной
политики администрации
муниципального образования
Абинский район

МЕТОДИКА

формирования системы оплаты труда работников
муниципальных общеобразовательных школ муниципального
образования Абинский район, находящихся в ведении управления
образования и молодежной политики администрации муниципального
образования Абинский район

I. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

1. Размер фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций определяется исходя из утверждённого Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования расходов) в расчёте на одного обучающегося в год (с учётом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования расходов) в расчёте на одного обучающегося в год (с учётом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных организациях муниципального образования Абинский район, утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество учащихся в общеобразовательной организации;

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательной организацией самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат общеобразовательной организации с учётом реальных потребностей.

Расчёт фонда оплаты труда общеобразовательной организации производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При определении доли оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

II. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

2. Для поощрения руководителей муниципальных общеобразовательных организаций формируется централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций. Порядок его формирования и распределения устанавливается согласно приложению № 1 к настоящей Методике формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район (далее – Методика).

III. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

3. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТ_0 = ФОТ_п + ФОТ_пр$, где:

ФОТ₀ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Порядок распределения штатной численности работников общеобразовательной организации по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно приложению № 2 к настоящей Методике.

4. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации, локальные акты, регулирующие оплату труда конкретной организации (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательной организации в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего

учебный процесс, устанавливается в размере 70 % к общему фонду оплаты труда организации;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30 % к общему фонду оплаты труда организации.

5. Рекомендуемое в пункте 4 настоящей Методики соотношение может быть изменено общеобразовательной организацией самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

6. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

7. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми, с обучающимися получающими образование в форме самообразования и форме семейного образования;

аттестация обучающихся, получающих образование в форме самообразования и форме семейного образования;

применение дистанционных образовательных технологий;

доплата классным руководителям за организацию работы с учащимися;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций учителем по физической культуре

(в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчёт доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени). Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера;

работа с родителями;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения) в том числе, связанные с введением федерального государственного образовательного стандарта.

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

8. На стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, направляется не менее 30 % фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, 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 и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район (далее – Положение).

9. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$ФОТ_{пр} = ФОТ_{пр(б)} + ФОТ_{пр(с)} + КВ_{пр}$, где:

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТ_{пр(б)} – базовая часть ФОТ_{пр};

ФОТ_{пр(с)} – стимулирующая часть ФОТ_{пр};

КВ_{пр} – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего

обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных организаций в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата 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;

1000 рублей – педагогу-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.

IV. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательной организации

10. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведённых им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчёта стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ} - \text{ДК}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{НВ} - \text{ДК}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчётное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

ДК – сумма расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

11. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой общеобразовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учётом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных учебным планом и Уставом организации.

12. В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

13. Определённая таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчётов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5 % ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательной организацией самостоятельно с учётом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации может определяться на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагогических работников, обусловленной большой информативной ёмкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного

оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы общеобразовательной организации, определяемой концепцией программы развития, и учёта вклада в её реализацию данного предмета.

14. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,0, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза). Указанный коэффициент может быть определён общеобразовательной организацией самостоятельно с учетом фактических условий.

V. Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

16. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times N \times \text{Уп} \times K \times \Pi \times \Gamma + \text{Дк} \times \frac{\text{Уп}}{\text{Ун}}, \text{ где:}$$

O – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

N – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

K – коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный (рекомендуется коэффициент перевода – 4 (условное количество недель в месяце));

Π – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый организацией самостоятельно;

Γ – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

Дк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

Коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный может

быть определён общеобразовательной организацией самостоятельно с учётом фактического количества учебных недель.

17. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учётом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

18. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому.

При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

19. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

VI. Расчёт заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой общеобразовательной организации

20. Должностной оклад руководителей общеобразовательных организаций устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчётного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с приложением 1 к настоящей Методике:

$O_p = O_{срп} \times K + D_k$, где:

O_p – оклад руководителя общеобразовательной организации;

$O_{срп}$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей организаций;

D_k – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда:

1 группа – коэффициент 2,2 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,9 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,7 (при численности учащихся до 200 человек).

21. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой устанавливаются в размере 70 – 90 % от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с пунктом 20 раздела VI настоящей Методики (без учёта ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей).

В должностной оклад заместителя руководителя (за исключением заместителей директора по административно-хозяйственной и финансово-экономической работе) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

VII. Гарантии по оплате труда

22. Размеры и порядок оплаты труда работников определяется в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителям общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

23. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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», и в размерах, установленных указанным приказом.

24. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» требуется письменное согласие работника.

25. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением.

26. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

27. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Методике формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и использования централизованного фонда стимулирования директоров общеобразовательных школ

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательной организации производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций (далее – централизованный фонд).

2. Централизованный фонд формируется по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_n \times ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд;

ФОТ – годовой фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ц – доля отчисления от ФОТ в централизованный фонд.

Централизуемая доля отчислений в централизованный фонд устанавливается в размере до 0,05 от общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

Конкретный размер доли отчислений в централизованный фонд на очередной финансовый год устанавливается приказом начальника управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район в зависимости от количества обучающихся и исходя из анализа фактически сложившихся затрат на фонд оплаты труда общеобразовательной организации с учётом реальных потребностей.

При изменении в течение финансового года годового фонда оплаты труда общеобразовательной организации централизованный фонд корректируется.

3. Общеобразовательной организации средства на осуществление стимулирования руководителя предоставляются из средств централизованного

фонда в виде субсидии на иные цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на выполнение муниципального задания.

4. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательной организации устанавливаются с учётом результатов деятельности организации за периоды с января по август и с сентября по декабрь и включают:

повышающие коэффициенты к должностному окладу;

стимулирующие надбавки за выслугу лет;

стимулирующие надбавки с учётом показателей эффективности деятельности;

премия за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы;

премия к профессиональному празднику «День учителя».

За выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения) руководителю общеобразовательной организации может устанавливаться единовременная выплата стимулирующего характера.

5. Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по следующим критериям:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Условия установления повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1	Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию	Наличие у руководителя общеобразовательной организации высшей квалификационной категории	0,15
2	Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу	Высокий уровень подготовленности руководителя общеобразовательной организации, сложность, важность выполняемой работы	до 3,0
3	Повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почётное звание	Наличие у руководителя общеобразовательной организации учёной степени кандидата наук, почётного звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани»	0,075
		Наличие у руководителя общеобразовательной организации учёной степени доктора наук	0,15

6. Стимулирующие надбавки за выслугу лет устанавливаются по следующим критериям:

№ п/п	Наименование	Условия установления надбавки	Размер надбавки к должностному окладу, %
	Стаж работы в должности руководителя	от 1 года до 5 лет	5 %
		от 5 лет до 10 лет	10 %
		более 10 лет	15 %

7. Стимулирующие надбавки с учётом показателей эффективности деятельности устанавливаются по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в баллах)	Примечание
1	2	3	4	5
1	Соответствие деятельности муниципальной общеобразовательной организации требованиям законодательства в сфере образования:			
1.1	Отсутствие предписаний надзорных органов		3	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб на действия педагогических работников или администрации муниципальной общеобразовательной организации		3	
2	Наличие органа государственного управления и его реальная деятельность, отражённая на официальном сайте муниципальной общеобразовательной организации		2	
3	Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых качеством предоставляемых муниципальной общеобразовательной организацией образовательных услуг (при анкетировании не менее 30 % родителей (законных представителей) обучающихся)	свыше 70 %	3	
4	Информационная открытость муниципальной общеобразовательной организации:			
4.1	Наличие официального сайта в соответствии с требованиями законодательства (по итогам мониторинга МКУ ИМЦ) с информационной наполняемостью:	более 75 % более 85 %	2 3	
4.2	Своевременное размещение информации о муниципальной общеобразовательной организации на официальных сайтах управления образования, министерства образования и науки Краснодарского края, министерства образования и науки Российской Федерации и др.		3	
5	Реализация мероприятий по профилактике			

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в баллах)	Примечание
1	2	3	4	5
	правонарушений у несовершеннолетних:			
5.1	Доля правонарушений среди обучающихся	ниже среднего районного уровня	1	
5.2	Доля учащихся, нарушивших Закон Краснодарского края от 21.07.2008 № 1539-КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»	ниже среднего районного уровня	1	
5.3	Доля обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учёта и охваченных внеурочной занятостью	выше среднего районного уровня	1	
6	Реализация в муниципальной общеобразовательной организации социокультурных проектов (школьного музея, театра, научного общества, волонёрского отряда и др.)	за каждый проект	1	в сумме не более 3
7	Реализация в муниципальной общеобразовательной организации мероприятий по развитию педагогических кадров:			
7.1	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	свыше 40 %	2	
7.2	Доля педагогических работников со стажем работы до трёх лет	свыше 18 %	2	
7.3	Доля педагогических работников, повысивших квалификацию	свыше 35 %	2	
8	Реализация программ, направленных на работу с одарёнными обучающимися:			
8.1	Увеличение количества обучающихся, принявших участие в школьном этапе Всероссийской предметной олимпиады	по сравнению с предыдущим учебным годом	1	
8.2	Наличие победителей и призёров предметных олимпиад: - муниципального этапа; - зонального этапа; - краевого этапа Всероссийской предметной олимпиады. (учитывается результат более высокого уровня)		1 2 3	в сумме не более 3
8.3	Увеличение количества победителей различных конкурсов, соревнований, олимпиад	по сравнению с пре-	1	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в баллах)	Примечание
1	2	3	4	5
	(за исключением Всероссийской предметной олимпиады)	в текущем учебном годом		
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций:			
9.1	Наличие психологической службы, рассчитанной по нормативу (психолог, социальный педагог, логопед)		2	
9.2	Обеспечение безбарьерной среды для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		1	
9.3	Обеспечение обучающихся горячим питанием	не менее 98 %	2	
9.4	Отсутствие травматизма у обучающихся		2	
9.5	Обеспечение работы уполномоченного по правам участников образовательного процесса		1	
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в муниципальной общеобразовательной организации			
10.1	Ежедневные занятия физической культурой и спортом		3	
10.2	Наличие условий для занятий физической культурой и спортом (спорт. залы, площадки, оборудование)		1	
10.3	Наличие победителей (призёров) Президентских соревнований, Всекубанской Спартакиады школьников «Спортивные надежды Кубани»	за каждое направление	1	в сумме не более 3
11	Реализация в муниципальной общеобразовательной организации обучения по индивидуальным учебным планам		2	
12	Реализация дополнительных платных образовательных и иных услуг		2	
13	Расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом:			
13.1	Наличие классов казачьей направленности	за каждый класс	0,5	В сумме не более 5
13.2	Наличие специальных (коррекционных) классов		1	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в баллах)	Примечание
1	2	3	4	5
13.3	Сохранение или увеличение количества специальных (коррекционных) классов		3	
13.4	Наличие профильных классов	за каждый класс	1	
14	Сохранение контингента обучающихся в пределах одной ступени обучения:			
14.1	Доля выбывших из муниципальной общеобразовательной организации (кроме выпускников)	менее 1 %	1	
14.2	Доля обучающихся, поступивших в 10-е классы, от числа выпускников 9-х классов	более 50 %	1	
14.3	Отсутствие необучающихся несовершеннолетних, в том числе зачисленных в другую образовательную организацию, но проживающих на территории, закреплённой за муниципальной общеобразовательной организацией		2	
15	Результаты государственной итоговой аттестации:			
15.1	Доля выпускников школы, успешно сдавших четыре экзамена в форме ОГЭ, из числа выпускников, допущенных к итоговой аттестации (%)	100%	10	
15.2	Доля обучающихся, получивших по каждому из четырех предметов не менее 5 баллов на ОГЭ, (%)	выше среднего краевого	10	
15.3	Доля выпускников школы, успешно сдавших два обязательных экзамена в форме ЕГЭ (русский язык и математику), из числа выпускников, допущенных к итоговой аттестации (%)	100%	10	
15.4	Средний балл по обязательным предметам ЕГЭ	выше среднего краевого	15	
15.5	Доля обучающихся, получивших по трем предметам не менее 160 баллов на ЕГЭ, (%)	выше среднего краевого	10	
15.6	Доля обучающихся, получивших по трем предметам не менее 190 баллов на ЕГЭ, (%)	выше среднего краевого	10	
15.7	Доля обучающихся, получивших по трем предметам не менее 220 баллов на ЕГЭ, (%)	выше среднего краевого	10	
16	Финансово-хозяйственная деятельность муниципальной общеобразовательной организации:			

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в баллах)	Примечание
1	2	3	4	5
16.1	Переход на безналичную форму оплаты за питание обучающихся		2	
16.2	Размер средней заработной платы педагогических работников (за счёт всех источников финансирования)	выше среднего районного показателя	2	
16.3	Отсутствие замечаний по формированию и сдаче бюджетной отчётности		3	
17	Эффективность энергосберегающих мероприятий:			
17.1	Соблюдение утверждённых лимитов коммунальных услуг		1	
17.2	Уменьшение объёма потребляемых коммунальных услуг по сравнению с утверждёнными лимитами	не менее 3 %	2	

8. Денежный эквивалент одного балла устанавливается приказом управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район два раза в год (на 1 января и 1 сентября) по следующей формуле:

$$\text{Э} = \frac{0,65 \times \text{ЦФ} : 12}{\sum \text{Бл}}, \text{ где}$$

Э – денежный эквивалент одного балла (в рублях);

ЦФ – годовой объём централизованного фонда (без учёта начислений на выплаты по оплате труда);

$\sum \text{Бл}$ – сумма баллов, набранная всеми руководителями общеобразовательных организаций муниципального образования Абинский район по критериям установления стимулирующей надбавки с учётом показателей эффективности деятельности;

12 – количество месяцев в году.

При расчёте учитывается, что 35 % объёма централизованного фонда используется на выплату других видов выплат стимулирующего характера.

Денежный эквивалент одного балла округляется до целого рубля по правилам математики.

9. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителю одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Абинский район;

присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Абинский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования. Науки и молодежной политики Краснодарского края, главы муниципального образования Абинский район.

10. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается за:

проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчётности.

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

12. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется не реже двух раз в год комиссией по распределению средств централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Абинский район (далее – Комиссия).

При назначении руководителя в течение учебного года Комиссия определяет ему размер стимулирующих выплат не позднее чем через 14 дней с момента его назначения на должность.

13. Комиссия формируется управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район. В состав Комиссии включаются представители управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, Совета директоров общеобразовательных организаций, районного родительского комитета и районной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

14. Руководитель общеобразовательной организации имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о размере выплат стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

На основании протокола Комиссии издаётся приказ управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район о выплатах стимулирующего характера для руководителей общеобразовательных организаций.

15. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен при применении к руководителю дисциплинарного взыскания, а также в случае снижения зафиксированных показателей и при ухудшении иных показателей деятельности организации, выявленных в ходе проведения проверок управлением образования и молодежной политики администрации

муниципального образования Абинский район, иными контролирующими и надзорными органами в рамках их компетенции.

16. Из средств централизованного фонда руководителю организации может быть оказана материальная помощь:

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

- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти по их заявлению при предъявлении соответствующих документов;

- в случае смерти близкого родственника;

- работникам, нуждающимся в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств (при хронических заболеваниях, по предоставлению подтверждающих документов);

- в связи с тяжелым материальным положением.

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

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Методике формирования системы
оплаты труда работников
муниципальных общеобразовательных
организаций муниципального
образования Абинский район,
находящихся в ведении управления
образования и молодежной политики
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.

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; до-
призывной подготовки);

- педагог-организатор;
- социальный педагог;

педагог-психолог;
учитель-логопед;
педагог дополнительного образования;
мастер производственного обучения;
воспитатель;
старший вожатый;
педагог-библиотекарь.

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:
библиотекарь;
лаборант;
техник;
электроник;
программист;
инженер;
специалист по охране труда;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
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;
оператор котельной;
истопник;
гардеробщик;
уборщик служебных помещений;
дворник;
повар;
кухонный рабочий;
мойщик посуды;
буфетчик.

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 молодежной политики
администрации муниципального
образования
Абинский район

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к базовым окладам (должностным окладам),
ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников
муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций
образования муниципального образования Абинский район, находящихся в
ведении управления образования молодежной политики
администрации муниципального
образования Абинский район

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	1. Должности служащих первого уровня	
1.1	1 квалификационный уровень: агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-референт	0,00
1.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2	2. Должности служащих второго уровня	
2.1	1 квалификационный уровень: диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; библиотекарь; техник (всех наименований)	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	0,04

1	2	3
	производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,04 0,07
2.3	3 квалификационный уровень: Заведующий прачечной; заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,15 0,13
2.4	4 квалификационный уровень: механик (гаража) должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,17 0,15
2.5	5 квалификационный уровень: начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	0,2
3. Должности служащих третьего уровня		
3.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер; бухгалтер-ревизор, инженер (всех наименований); программист; психолог, специалист по кадрам; специалист по работе с молодежью; электроник; экономист (всех наименований); юрисконсульт, художник-оформитель, художник	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3.3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,10
3.4 3.5	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,20
	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3

1	2	3
4. Должности служащих четвертого уровня		
4.1	1 квалификационный уровень: начальник отдела	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: главный* (диспетчер, инженер, энергетик)	0,1
4.3	3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
4.1	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
5. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
5.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель; дежурный по режиму	0,00
6. **Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности)		
6.1	3 квалификационный уровень: методист; старший инструктор-методист	0,09
6.2	4 квалификационный уровень: старший методист	0,10
7. Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности)		
7.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
7.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог, тренер- преподаватель	0,08
7.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер- преподаватель	0,09

1	2	3
7.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
8. Должности руководителей структурных подразделений		
8.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской, филиалом и другими структурными подразделениями	0,00
8.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением	0,05

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

** Должности педагогических работников, на которых не распространяется Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

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 и молодежной
политики администрации
муниципального образования
Абинский район

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням
1	2
	1. Общие профессии рабочих первого уровня
1 квалификацион- ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель мототранспортных средств, водитель электро- и автотележки, газосварщик, гардеробщик, гладильщик, грузчик, дворник, истопник, каменщик, кастелянша, киномеханик, кладовщик, кондитер, костюмер, курьер, кухонный рабочий, маляр, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды моторист (машинист), оператор видеозаписи, оператор копировальных и множительных машин, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, переплётчик документов, плотник, повар, подсобный рабочий, рабочий зелёного хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, радиооператор, 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 производственных помещений, уборщик служебных помещений, фотограф, фотооператор, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификацион- ный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)

1	2
	2. Общие профессии рабочих второго уровня
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель автомобиля, водолаз, газосварщик, гладильщик, каменщик, киномеханик, кондитер, костюмер, оператор видеозаписи, оператор котельной, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, пекарь, 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, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, водолаз, маляр, газосварщик, каменщик, кондитер, костюмер, машинист (кочегар) котельной, настройщик пианино и роялей, повар, реставратор духовых инструментов, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, столяр, фотограф, швея, штукатур, электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, 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

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

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 и молодежной
политики 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;

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.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю 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 педагогического работника, 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.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием), 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.

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

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 и молодежной политики 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 и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район

№ п/п	Критерии	Процент (сумма) ежемесячных выплат
1	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) классах и группах компенсирующей направленности для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15-20 %
2	За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20 %
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20 %
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)	30 %

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

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 и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, утвержденному постановлением администрации муниципального образования Абинский район

КРИТЕРИИ

для установления кратности при определении должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации дошкольного образования муниципального образования Абинский район, находящейся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район

Устанавливаются следующие критерии для установления кратности должностного оклада руководителя организации к средней заработной плате работников организации:

1. Критерии (показатели) деятельности каждого учреждения для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений оцениваются в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	Из расчета за каждого обучающегося(воспитанника)	0,3
2	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника; дополнительно за каждого работника имеющего:	0,3
		первую квалификационную категорию;	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
1	2	3	4
3	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие: 1 группа; 2 группы; 3 группы; 4 группы и более	2 4 6 8

4	Наличие, стоящей на балансе образовательного учреждения	до 100 кВт свыше 100 кВт	10 20
5	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
6	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности изостудии, театральная студия, «комната сказок» и др.	За каждый вид	До 15

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

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 и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, утвержденному постановлением администрации муниципального образования Абинский район

ПОРЯДОК

установления кратности оклада руководителя организации к средней заработной плате работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации и муниципальной организации муниципального образования Абинский район, находящейся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район

1. Кратность оклада руководителя организации к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу (далее – кратность оклада), для установления должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации муниципального образования Абинский район, находящейся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, устанавливается один раз в год (кроме общеобразовательных организаций) на основании критериев деятельности организаций для установления кратности при определении должностных окладов руководителей организаций.

2. Устанавливаются следующие коэффициенты кратности оклада:

2.1. Кратность при определении должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Абинский район устанавливается на основе критериев (показателей) деятельности, в соответствии с таблицей:

Тип образовательного учреждения	Коэффициент кратности	
	К=1,5	К=1
Дошкольные образовательные учреждения; дополнительного образования детей и учреждения	свыше 300	до 300

3. Руководители образовательных организаций (кроме общеобразовательных организаций) ежегодно не позднее 25 августа представляют в управление образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район информацию о деятельности организации по каждому критерию для установления кратности должностных окладов.

Контингент обучающихся (воспитанников) организаций определяется:

а) по образовательным организациям, реализующим общеобразовательные программы – по списочному составу на 1 сентября и 1 января;

б) по организациям дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся по состоянию на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

4. Кратность при определении должностных окладов руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

5. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется кратность при определении должностных окладов, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Должностной оклад руководителям методических (учебно-методических, информационно-методических) кабинетов (центров) устанавливается, исходя из средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

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 и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район

ВИДЫ ВЫПЛАТ

стимулирующего характера руководителю муниципальной образовательной организации муниципального образования Абинский район, находящейся в ведении управления образования и молодежной политики 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 в связи с профессиональным праздником «День учителя».

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

повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию (за исключением руководителя организации дополнительного образования детей спортивной направленности);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за учёную степень, почётное звание (за исключением руководителя организации дополнительного образования детей спортивной направленности);

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 (за исключением руководителей муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности) устанавливается с целью стимулирования руководителей к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента:

0,15 – 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 (за исключением руководителей организаций дополнительного образования детей спортивной направленности) устанавливается руководителям, которым присвоена учёная степень, почётное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, которое начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...»;

0,15 – 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.

Размеры (в процентах от должностного оклада) (за исключением руководителей организаций дополнительного образования детей спортивной направленности):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет от 10 лет – 15 %.

Размеры (в процентах от должностного оклада) для руководителей организаций дополнительного образования детей спортивной направленности:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 %.

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 %;
 при выслуге лет от 15 до 20 лет – 25 %;
 при выслуге лет свыше 20 лет – 30 %.

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 общеобразовательную программу дошкольного образования:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат
1	2	3	4
1	Эффективность управленческой деятельности:		
1.1	Выполнение муниципального задания	100 % и выше	7,5
		от 95 % до 100 %	5
		от 90 % до 95 %	2,5
1.2	Обеспечение комплексной безопасности организации (по результатам проведенных проверок в предыдущем году):		
1.2.1	соблюдение мер противопожарной безопасности	отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов	2
1.2.2	соблюдение мер антитеррористической безопасности		2
1.2.3	соблюдение правил по охране труда		2
1.2.4	соблюдение санитарно-гигиенических правил		2
1.3	Вариативность форм дошкольного образования:		
1.3.1	наличие групп кратковременного пребывания	за каждую группу	2
		свыше 2 групп	6
1.3.2	наличие групп семейного воспитания	за каждую группу	2
		свыше 2 групп	6
1.3.3	наличие групп кратковременного пребывания, функционирующих в выходные и (или) праздничные дни	за каждую группу	10
		свыше 2 групп	30
1.3.4	наличие лекотеки, центра игровой поддержки ребёнка (ЦИПР), службы ранней помощи, консультативных пунктов для родителей	за каждую форму дошкольного образования	5
		свыше 2 форм дошкольного образования	15
1.4	Участие ОУ (педагогов) в конкурсах, проводимых управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации (призёр (лауреат):		

1	2	3	4
1.4.1	муниципальный уровень	за каждого призёра (лауреата), но не более 30 %	5
1.4.2	краевой уровень		7,5
1.4.3	всероссийский уровень		10
1.5	Победа педагогических работников и (или) организации в конкурсах, проводимых другими организациями	не менее 2	5
2	Наличие и функционирование общественных органов управления (наблюдательные советы и др.)		2,5
3	Отсутствие письменных обоснованных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления услуг дошкольного образования		5
4	Кадровое обеспечение образовательного процесса:		
4.1	Количество педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование	от 50 до 60 %	5
		от 60 до 70 %	7,5
		свыше 70 %	10
4.2	Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	от 50 до 60 %	5
		от 60 до 70 %	7,5
		свыше 70 %	10
4.3	Количество педагогических работников, освоивших программы повышения квалификации в области дошкольного образования в объёме не менее 72 часов в предыдущем году	от 30 до 35 %	2,5
		свыше 35%	5
4.4	Текущая текучесть кадров (кроме выхода на пенсию, переезда в другую территорию) (количество уволенных за предыдущий год)	от 0 до 5 %	5
		от 5 до 10 %	2,5
4.5	Количество молодых специалистов (со стажем работы до трёх лет)	от 5 до 10 %	2,5
		свыше 10 %	5
5	Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 1 раза в месяц), созданного в соответствии с действующим законодательством	более 75 % актуальной информации	5
6	Участие в инновационной деятельности и распространении передового педагогического опыта:		
6.1	Наличие статуса базовой (опорной) образовательной организации	устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение	2,5
6.2	Участие в конкурсе инновационных проектов среди образовательных организаций муниципального образования Абинский район		5
6.3	Наличие статуса муниципальной инновационной площадки		10
6.4	Наличие статуса федеральной инновационной площадки		15
6.5	Наличие статуса базового (опорного) детского сада федеральной стажировочной площадки		15
6.6	Организация мероприятий (совещаний, конференций, форумов) по вопросам дошкольного образования, проводимых управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации		за каждое мероприятие

1	2	3	4
7	Эффективность реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей:		
7.1	Показатель заболеваемости:	устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение	
7.1.1	Снижение заболеваемости (по сравнению с предыдущим годом)	не менее 2 % от показателя заболеваемости предыдущего года	2,5
7.1.2	Среднегодовой показатель заболеваемости (на 1 ребёнка в днях, пропущенных по болезни)	ниже среднерайонного показателя предыдущего года	10
7.2	Коэффициент посещаемости:	устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение	
7.2.1	Повышение коэффициента посещаемости (по сравнению с предыдущим годом)	не менее 2% от показателя посещаемости предыдущего года	2,5
7.2.2	Среднегодовой показатель посещаемости	выше показателя, характеризующего качество услуги, установленного муниципальным заданием	10
7.3	Отсутствие травм воспитанников, полученных во время образовательного процесса		5
8	Организация и оказание платных дополнительных образовательных услуг и иных услуг	за каждый вид оказываемой услуги	2,5
		свыше 5 услуг	15
9	Размер средней заработной платы педагогических работников организации (за счёт всех источников финансирования)	выше среднерайонного показателя	5
10	Эффективность энергосберегающих мероприятий:		
10.1	Соблюдение утверждённых лимитов потребления коммунальных услуг		2
10.2	Уменьшение объёма потребления коммунальных услуг по сравнению с утверждёнными лимитами	не менее 3 %	3

8.2. Для руководителей организаций дополнительного образования детей (за исключением организаций дополнительного образования детей спортивной направленности):

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат	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 и молодежной политики 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	2	3	4	5
1.5.3	Всероссийский уровень: победитель; призёр (лауреат)		15 12,5	
1.6	Участие организации в конкурсах, проводимых управлением образования и молодежной политики 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 и молодежной политики 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	

1	2	3	4	5
4.3	Участие в реализации грантовых проектов		10	
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 призов, 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 0,2 5	
6.2	Привлечение в кружки и объединения детей, состоящих на профилактическом учёте (внутришкольном и в отделе по делам несовершеннолетних)	за каждого обучающегося	0,5	

1	2	3	4	5
6.3	Привлечение в кружки и объединения подростков в возрасте 15-17 лет	не менее 25 % от общего количества обучающихся	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	

9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 9 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 пунктами 28 - 31 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальной образовательной организации и муниципальной организации образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район.

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская