

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН

от 31.10.2023

г. Абинск

№ 1383

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

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

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

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

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

1) от 2 февраля 2018 г. № 96 «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»;

2) от 25 января 2019 г. № 66 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 2 февраля 2018 года № 96 «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»;

3) от 27 февраля 2020 г. № 167 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 2 февраля 2018 года № 96 «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»;

4) от 16 сентября 2020 г. № 875 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 2 февраля 2018 года № 96 «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»;

5) от 21 сентября 2021 г. № 1169 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 2 февраля 2018 года № 96 «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»;

6) от 29 августа 2022 г. № 1028 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 2 февраля 2018 года № 96 «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».

4. Общему отделу администрации муниципального образования Абинский район (Савельева О.В.) опубликовать настоящее постановление в

газете «Восход» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Абинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

Исполняющий обязанности
главы муниципального образования
Абинский район



В.Н. Науменко

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования

Абинский район

от 31.10.23 № 1383

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

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

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

1.3. Положение включает в себя:

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.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы - минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

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

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

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

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации,

сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

формируемый за счет средств местного бюджета рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг муниципальными учреждениями, подведомственными управлению образования администрации муниципального образования Абинский район, применяемых при расчете объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

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

2. Основные условия оплаты труда работников организаций

2.1. Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовые ставки заработной платы по занимаемой должности работников организаций:

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
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	12 040
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	8 260
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	8 508
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	12 240
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	8 260
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	8 508
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	8 764
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих четвертого уровня»	9 027

1	2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» (педагогические работники, на которых не распространяется Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»)	12 040

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.

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

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

На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает базовые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовой ставке заработной платы отражены в приложении 2 к настоящему Положению.

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

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

2.3. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе 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	8121
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8365
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8616
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8875
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9142
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9417
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9700
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9991

2.4. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в приложении 3 к настоящему Положению.

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

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

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

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда ;
- выплаты специалистам за работу в сельской местности;
- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности (перечень специалистов изложен в приложении б);
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных организациях;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

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

Работодатель организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

3.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

3.6. Специалистам за работу в образовательных организациях и учреждениях образования (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность) расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 1800 рублей, за исключением должностей, относящихся к должностям педагогических работников, которым устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

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

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

3.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

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

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

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

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

Размер выплаты составляет:

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

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

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

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

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

0,25 – при наличии квалификационной категории «педагог - наставник», «педагог - методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

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

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

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

0,20 - за учёную степень кандидата наук;

0,30 – за учёную степень доктора наук.

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

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

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного

руководителя;

ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство;

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

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

за 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 (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

4.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Рекомендованные размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5 %;

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

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

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

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

4.8.1. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций выполняющим функции классного руководителя.

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

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

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее — класс), независимо от количества

обучающихся в каждом из классов.

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

Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя является составной частью заработной платы педагогического работника и производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться другими работниками общеобразовательной организации.

4.8.2. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций за счет средств, поступающих из федерального бюджета, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одном классе в муниципальных общеобразовательных организациях.

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

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

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

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

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

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться другими работниками общеобразовательной организации.

4.8.3. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября

соответствующего года, по основному месту работы, при условии занятия штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

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

Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций не предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

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

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

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

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется: заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчинённым руководителю непосредственно, по представлению руководителя организации;

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

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

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

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

за качество выполняемых работ;

в связи с профессиональным праздником «День учителя» (выплачивается работникам единовременно).

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

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

Из фонда оплаты труда организации руководителю может предоставляться материальная помощь:

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

в случае смерти близкого родственника;

на приобретение дорогостоящих лекарств (по предоставлению подтверждающих документов);

в связи с тяжелым материальным положением.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

Исполняющий обязанности
начальника управления образования



Н.С.Клочан

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

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

1. Административно-управленческий персонал

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

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

2. Педагогический персонал

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

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

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель.

Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности;
допризывной подготовки);
педагог-организатор;

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

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:
библиотекарь;
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.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования



Н.С.Клочан

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

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

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	1. Должности служащих первого уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 260,0	
1.1	1 квалификационный уровень: 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 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 508,0	
2.1	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант (всех наименований); библиотекарь; техник (всех наименований)	0,00

1	2	3
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; заведующий складом	0,04
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»;	0,04
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
2.3	3 квалификационный уровень: заведующий прачечной; заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела	0,15
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13
2.4	4 квалификационный уровень: механик (гаража)	0,17
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,15
2.5	5 квалификационный уровень: начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	0,2
	3. Должности служащих третьего уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 764,0	
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, специалист (всех наименований)	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

1	2	3
3.4	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,20
3.5	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
4. Должности служащих четвертого уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 9 027,0		
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 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 260,0		
4.1	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
5. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 508,0		
5.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель; дежурный по режиму	0,00
6. **Должности педагогических работников Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 12 040,0		
6.1	3 квалификационный уровень: методист; старший инструктор-методист	0,09
6.2	4 квалификационный уровень: старший методист	0,10
7. Должности педагогических работников Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 12 040,0		
7.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00

1	2	3
7.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог	0,08
7.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09
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 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 12 240,0		
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 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Исполняющий обязанности
начальника управления образования



Н.С.Клочан

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

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

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

2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: буфетчик, водитель автомобиля, гладильщик, костюмер, оператор видеозаписи, оператор котельной, оператор стиральных машин, плотник, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр, слесарь-электромонтажник, фотограф, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, костюмер, машинист (кочегар) котельной, повар, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-электромонтажник, столяр, фотограф, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; слесарь-ремонтник
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих

Исполняющий обязанности начальника
управления образования



Н.С.Ключан

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

ПОРЯДОК
и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больницах, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций, учреждений и предприятий (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата

на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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 методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования



Н.С.Клочан

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

**Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам
общеобразовательных организаций**

1. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

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

1.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

1.4. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также педагогических работников вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

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

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

1.7. В месячную заработную плату педагогического персонала, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

Рекомендованный перечень видов работ относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности:

1.7.1. За проверку тетрадей;

- 1) русский язык, математика, алгебра, геометрия – до 3000 рублей;
- 2) литература, литературное чтение - до 2500 рублей;
- 3) иностранный язык, физика, химия, ИКТ - до 2000 рублей;
- 4) биология, география, черчение, история, кубановедение, риторика обществознание, право, природоведение, окружающий мир - до 1000 рублей.

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

- 1) за заведование учебным кабинетом - до 500 рублей;
- 2) за заведование учебными специализированными кабинетами - до 1000 рублей;

1.7.3. За руководство структурными подразделениями школы, района:

- 1) за руководство районными методическими предметными объединениями - до 3000 рублей;
- 2) за тьюторское сопровождение - до 3000 рублей;
- 3) за руководство школьными методическими предметными объединениями - до 500 рублей;
- 4) за руководство школьным методическим советом - до 3000 рублей.

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

1.7.5. За предпрофильную подготовку учащихся - до 3000 рублей.

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

1.7.7. Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций проводится 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.

1.7.8. За работу с родителями - до 3000 рублей.

1.7.9. 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, может определяться общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

Конкретный размер стимулирующей части определяется

общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

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

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

№п/п	Критерии	Баллы
1.Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, предметных конкурсах		
1.1.	Всероссийская олимпиада школьников: за каждого учащегося	
	а) на школьном уровне (более 80 % участников)	0,5
	б) на районном уровне:	
	призеры	1
	победители	2
	в) на краевом уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	г) на всероссийском уровне:	
	участие	10
	призёры	50
	победитель	100
1.2.	Интернет - конкурсы, олимпиады: от 5 учащихся (за каждые 5 учащихся)	
	призёры	0,5
	победитель	1
2. Позитивные результаты внеурочной предметной и воспитательной работы		
2.1.	Официально зафиксированные достижения учащихся в конкурсах проектов и исследовательских работ:(рейтинговые конкурсы, олимпиады): за каждого учащегося	
	а) на уровне школы:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2

№п/п	Критерии	Баллы
	б) на районном уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	в) на краевом уровне:	
	участие	2
	призёры	3
	победитель	4
	г) на всероссийском уровне:	
	участие	30
	призёры	40
	победитель	60
2.2.	Результативность спортивно-массовой работы (мероприятия, соревнования): за каждый вид спорта	
	а) на районном уровне:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2
	б) на зональном уровне:	
	участие	1
	призеры	2
	победитель	3
	в) на краевом уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	г) на всероссийском уровне:	
	участие	30
	призеры	40
	победитель	60
2.3.	Культурно-массовая работа (песенные конкурсы, фестивали)	
	а) на районном уровне:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	2
	б) на краевом уровне:	
	участие	2
	призёры	3
	победитель	4
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	30
	призёры	40
	победитель	60
2.4.	Вовлечение обучающихся в социально-значимую деятельность (волонтерство)	
	а) в районе	1
	б) в пределах края	2

№п/п	Критерии	Баллы
	в) за пределами края	2
2.5.	Организация и проведение творческих конкурсов:	
	1.Сочинений:	
	а) на районном уровне:	
	участие	1
	призёры	1,5
	победитель	3
	б) на краевом уровне:	
	участие	1,5
	призеры	2
	победитель	3
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	4
	призеры	5
	победитель	10
	2.Плакатов, рисунков, стихов, поделок, фотографий, видеороликов:	
	а) на районном уровне:	
	участие	0,2
	призёры	0,5
	победитель	1
	б) на краевом уровне:	
	участие	0,5
	призёры	1
	победитель	1,5
	в) на всероссийском уровне:	
	участие	1
	призёры	2
	победитель	3
	3.Участие педагога в обобщении и распространении педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения)	
	а) открытые уроки школьный уровень	0,5
	б) открытые уроки районный уровень	1
	в) мастер-классы, выступления школьный уровень	1
	г) мастер-классы, выступления районный уровень	2
	д) мастер-классы, выступления краевой уровень	3
	е) мастер-классы, выступления на всероссийском уровне	10
	4. Участие педагогов в профессиональных конкурсах	
4.1.	Участие (личное-очное)	
	а) на районном уровне:	
	грамота	3
	призеры	5
	победитель	10
	б) на краевом уровне:	
	грамота	5
	призёр	10
	победитель	15
	в) на всероссийском уровне:	

№п/п	Критерии	Баллы
	грамота	10
	призёр	15
	победитель	20
4.2.	Участие в интернет - конкурсах (заочных)	
	а) на краевом уровне:	
	грамота	0,5
	призер	1
	победитель	1,5
	б) на всероссийском уровне:	
	грамота	1
	призёр	1,5
	победитель	2
4.3.	Публикации:	
	а) в печатных изданиях (журналы, сборники статей)	5
	б) в образовательных соц.сетях, наличных сайтах	3
	в) собственные методические издания	30
4.4.	Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя (поощрения, награды)	
	а) муниципальный уровень	5
	б) региональный уровень	10
	в) федеральный уровень	15
5.Участие педагога в инновационной деятельности (площадки, проекты)		
5.1.	В качестве руководителя проекта	
	а) муниципальный уровень	5
	б) региональный уровень	10
	в) федеральный уровень	15
5.2.	В качестве члена рабочей группы проекта	
	а) муниципальный уровень	3
	б) региональный уровень	5
	в) федеральный уровень	10
6. Обеспечение качества знаний (внешняя экспертиза)		
6.1.	Результаты ОГЭ (качество знаний 70% при условии отсутствия оценок «2»)	5
6.2.	Результаты ЕГЭ (наличие высокобалльников (81 балл и выше), при условии отсутствия непреодолевших порог успешности)	5
7. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
7.1.	Работа в школьном оздоровительном лагере:	
	1. в качестве начальника а) летний период	12
	б) в течении учебного года	5
	2. в качестве воспитателя	0,5
7.2.	Работа в творческих объединениях (школьный театр, школьный музей туристический клуб , библиотечный клуб и т.д)	
	в качестве руководителя	5
	в качестве педагога-организатора	3
7.3.	Личное участие в организации предметно – эстетической среды школы	5
7.4.	Работа в составе районных/краевых комиссий, жюри	5/10
7.5.	Техническое и методическое сопровождение школьных мероприятий	5

№п/п	Критерии	Баллы
7.6.	Ведение протоколов совещаний при директоре, педсоветов	5
7.7.	Организация работы по учету детей, подлежащих обучению	5
7.8.	Организация работы по подвозу обучающихся	
7.9.	Организация работы по организации питания обучающихся	3
7.10.	Ведение официального сайта школы, социальных сетей	5
7.11.	Выполнение функций администратора ЦОС «Сетевой город»/ ЦОС «Моя школа»	3
7.12.	Расширение функциональных обязанностей, связанное с выполнением функций контрактного управляющего	3

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 стимулирующая 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.

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

Исполняющий обязанности
начальника управления образования



Н.С.Клочан

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

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

1. Административно-управленческий персонал

заведующий;
заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
заместитель директора по учебно-методической работе;
заместитель директора по воспитательной работе;
заведующий библиотекой.

2. Педагогический персонал

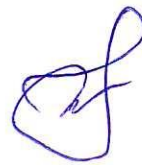
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель.
Педагогические работники, не связанные с учебным процессом:
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности;
допризывной подготовки);
педагог-организатор;
социальный педагог;
педагог-психолог;
учитель-логопед;
педагог дополнительного образования;
воспитатель;
старший вожатый;
педагог-библиотекарь;

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3. Учебно-вспомогательный персонал

библиотекарь;
лаборант;
техник;
электроник;
программист;
инженер;
инспектор по кадрам;
специалист по охране труда;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
делопроизводитель.

Исполняющий обязанности
начальника управления образования



Н.С.Клочан

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

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

№ п/п	Критерии	Процент (сумма) ежемесяч- ных выплат
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах, отделениях, группах	10-15 %
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 %

Исполняющий обязанности
начальника управления образования



Н.С.Клочан

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

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

1. Руководителю организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия 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;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за учёную степень, почётное звание.

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

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

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

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

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории.

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 — за почётное звание которое начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почетный...»;

0,20 – за учёную степень кандидата наук ;

0,30 – за учёную степень доктора наук.

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

6. Руководителю организации устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5 %;

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

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

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

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

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

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

8.2. Для руководителей организаций дополнительного образования детей:

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

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

		программ		
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 0,25	
6.2	Привлечение в кружки и объединения детей, состоящих на профилактическом учёте (внутри-школьном и в отделе по делам несовершеннолетних)	за каждого обучающегося	0,5	
6.3	Привлечение в кружки и объединения подростков в возрасте 15-17 лет	не менее 25 % от общего количества обучающихся	5	
7	Эффективность энергосберегающих мероприятий:			
1	2	3	4	5
7.1	Соблюдение утверждённых лимитов потребления коммунальных		2	

	услуг			
7.2.	Уменьшение объёма потребления коммунальных услуг по сравнению с утверждёнными лимитами	не менее 3 %	3	

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

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

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

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

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

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

Исполняющий обязанности
начальника управления образования



Н.С.Клочан