



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН

от 27.02.2020

г. Абинск

№ 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»

В соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район, администрация муниципального образования Абинский район **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести 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» следующие изменения:

1) пункт 26 раздела III «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» 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 (далее – Положение) изложить в следующей редакции: «26. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 21 и 24 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки»;

2) приложение № 1 «Методика формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных школ муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район» к Положению изложить в новой редакции согласно приложению № 1.

3) приложение № 8 «Виды выплат стимулирующего характера руководителю муниципальной образовательной организации муниципального образования Абинский район, находящейся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район» к Положению изложить в новой редакции согласно приложению № 2.

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

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, действие абзаца четырнадцатого пункта 8 раздела II «Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации» приложения № 1 «Методика формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных школ муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район» к Положению распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

Глава муниципального образования
Абинский район



В.А.Иванов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к постановлению администрации
муниципального образования
Абинский район
от 27.02.2020 № 167

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

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

МЕТОДИКА

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

I. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

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

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования расходов) в расчёте на одного обучающегося в год (с учётом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных организациях муниципального

образования Абинский район, утверждённый Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н – количество учащихся в общеобразовательной организации;

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

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

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

II. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

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

$ФОТО = ФОТП + ФОТПр$, где:

ФОТО – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

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

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

Порядок распределения штатной численности работников общеобразовательной организации по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно приложению к настоящей Методике.

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

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70 % к общему фонду оплаты труда организации;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического

персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30 % к общему фонду оплаты труда организации.

4. Рекомендуемое в пункте 3 настоящей Методики соотношение может быть изменено общеобразовательной организацией самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

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

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

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

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

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

применение дистанционных образовательных технологий;

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

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

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций учителем по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии

выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей. Расчёт доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени). Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера; работа с родителями;

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

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

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

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, определяются в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район (далее – Положение).

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

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

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

ФОТ_{пр(б)} – базовая часть ФОТ_{пр};

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

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

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

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

по профессиональным квалификационным группам.

Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных организаций в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

1000 рублей – педагогу-психологу и социальному педагогу.

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

Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной наполняемости, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.

Количество обучающихся в классах (группах) для обучающихся с ОВЗ зависит от категории обучающихся с ОВЗ и с соблюдением приложения № 1 «Комплектование классов (групп) для обучающихся с ОВЗ» к постановлению Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10

июля 2015 года № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

III. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательной организации

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

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

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

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

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

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчётное количество дней в учебном году;

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

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

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

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
 в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
 в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

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

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

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

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

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

дополнительной нагрузки педагогических работников, обусловленной большой информативной ёмкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

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

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

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

$$O = C_{\text{тп}} \times H \times U_{\text{п}} \times K \times \Pi \times \Gamma + D_{\text{к}} \times \frac{U_{\text{п}}}{U_{\text{н}}}, \text{ где:}$$

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

C_{тп} – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

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

Γ – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

U_н – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный может быть определён общеобразовательной организацией самостоятельно с учётом фактического количества учебных недель.

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

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

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

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

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

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

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

$O_p = O_{срп} \times K + D_k$, где:

O_p – оклад руководителя общеобразовательной организации;

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

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

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

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда:

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

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

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

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

19. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой устанавливаются в размере 70 – 90 % от оклада руководителя, исчисленного в соответствии с пунктом 20 раздела VI настоящей Методики (без учёта

ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей).

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

VI. Гарантии по оплате труда

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

21. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и в размерах, установленных указанным приказом.

22. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» требуется письменное согласие работника.

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

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

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

25. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения

производится на основании трудового договора с учредителем
общеобразовательного учреждения.

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

ПРИЛОЖЕНИЕ

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

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

1. Административно-управленческий персонал

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

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

2. Педагогический персонал

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

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

Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель.

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

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

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:
библиотекарь;
лаборант;
техник;
электроник;
программист;
инженер;
специалист по охране труда;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
делопроизводитель.

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:
водитель автомобиля;
механик;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
подсобный рабочий;
сторож;
вахтер;
оператор котельной;
истопник;
гардеробщик;
уборщик служебных помещений;
дворник;
повар;
кухонный рабочий;
мойщик посуды;
буфетчик.»

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к постановлению администрации
муниципального образования
Абинский район
от 24.02.20 № 164

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальных
образовательных организаций и
муниципальных организаций образования
муниципального образования Абинский
район, находящихся в ведении
управления образования и молодежной
политики администрации
муниципального образования Абинский
район

ВИДЫ ВЫПЛАТ

стимулирующего характера руководителю муниципальной образовательной организации муниципального образования Абинский район, находящейся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район

1. Руководителю организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя».

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

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

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

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

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

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

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории.

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

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за учёную степень, почётное звание (за исключением руководителей организаций дополнительного образования детей спортивной направленности) устанавливается руководителям, которым присвоена учёная степень, почётное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за учёную степень доктора наук.

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

6. Руководителю организации устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Размеры (в процентах от должностного оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %;

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

при выслуге лет от 10 лет – 15 %.

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

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат
1	2	3	4
1	Эффективность управленческой деятельности:		
1.1	Выполнение муниципального задания	100 % и выше	7,5
		от 95 % до 100 %	5
		от 90 % до 95 %	2,5
2	Обеспечение комплексной безопасности организации (по результатам проведенных проверок в предыдущем году):		
2.1	соблюдение мер противопожарной безопасности	отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов	2
2.2	соблюдение мер антитеррористической безопасности		2
2.3	соблюдение правил по охране труда		2
2.4	соблюдение санитарно-гигиенических правил		2
3	Вариативность форм дошкольного образования:		
3.1	наличие групп кратковременного пребывания	за каждую группу	2
		свыше 2 групп	6
3.2	наличие групп семейного воспитания	за каждую группу	2
		свыше 2 групп	6
3.3	наличие групп кратковременного пребывания, функционирующих в выходные и (или) праздничные дни	за каждую группу	10
		свыше 2 групп	30
3.4	наличие лекотеки, центра игровой поддержки ребёнка (ЦИПР), службы ранней помощи, консультативных пунктов для родителей	за каждую форму дошкольного образования	5
		свыше 2 форм дошкольного образования	15
4	Участие ОУ (педагогов) в конкурсах, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Абинский район, министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации (призёр (лауреат):		
4.1	муниципальный уровень	за каждого призёра (лауреата), но не более 30 %	5
4.2	краевой уровень		7,5
4.3	всероссийский уровень		10
4.4	Победа педагогических работников и (или) организации в конкурсах, проводимых другими организациями	не менее 2	5

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установ- ления выплат	Размер выплат
1	2	3	4
5	Наличие и функционирование общественных органов управления (наблюдательные советы и др.)		2,5
6	Отсутствие письменных обоснованных жалоб, поступивших от граждан, на качество предоставления услуг дошкольного образования		5
7	Кадровое обеспечение образовательного процесса:		
7.1	Количество педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование	от 50 до 60 %	5
		от 60 до 70 %	7,5
		свыше 70 %	10
7.2	Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	от 50 до 60 %	5
		от 60 до 70 %	7,5
		свыше 70 %	10
7.3	Количество педагогических работников, освоивших программы повышения квалификации в области дошкольного образования в объёме не менее 72 часов в предыдущем году	от 30 до 35 %	2,5
		свыше 35%	5
7.4	Текущность кадров (кроме выхода на пенсию, переезда в другую территорию) (количество уволенных за предыдущий год)	от 0 до 5 %	5
		от 5 до 10 %	2,5
7.5	Количество молодых специалистов (со стажем работы до трёх лет)	от 5 до 10 %	2,5
		свыше 10 %	5
8	Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 1 раза в месяц), созданного в соответствии с действующим законодательством	более 75 % актуальной информации	5
9	Участие в инновационной деятельности и распространении передового педагогического опыта:		
9.1	Наличие статуса базовой (опорной) образовательной организации	устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение	2,5
9.2	Участие в конкурсе инновационных проектов среди образовательных организаций муниципального образования Абинский район		5
9.3	Наличие статуса муниципальной инновационной площадки		10
9.4	Наличие статуса федеральной инновационной площадки		15
9.5	Наличие статуса базового (опорного) детского сада федеральной стажировочной площадки		15
9.6	Организация мероприятий (совещаний, конференций, форумов) по вопросам дошкольного образования, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Абинский район, министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации	за каждое мероприятие	2,5 в сум- ме не более 7,5
10	Эффективность реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей		

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установ- ления выплат	Размер выплат
1	2	3	4
	Показатель заболеваемости:	устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение	
10.1	Снижение заболеваемости (по сравнению с предыдущим годом)	не менее 2 % от показателя заболеваемости предыдущего года	2,5
10.2	Среднегодовой показатель заболеваемости (на 1 ребёнка в днях, пропущенных по болезни)	ниже среднерайонного показателя предыдущего года	10
	Коэффициент посещаемости:	устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение	
10.3	Повышение коэффициента посещаемости (по сравнению с предыдущим годом)	не менее 2% от показателя посещаемости предыдущего года	2,5
10.4	Среднегодовой показатель посещаемости	выше показателя, характеризующего качество услуги, установленного муниципальным заданием	10
10.5	Отсутствие травм воспитанников, полученных во время образовательного процесса		5
11	Организация и оказание платных дополнительных образовательных услуг и иных услуг	за каждый вид оказываемой услуги	2,5
		свыше 5 услуг	15
12	Размер средней заработной платы педагогических работников организации (за счёт всех источников финансирования)	выше среднерайонного показателя	5
13	Эффективность энергосберегающих мероприятий:		
13.1	Соблюдение утверждённых лимитов потребления коммунальных услуг		2
13.2	Уменьшение объёма потребления коммунальных услуг по сравнению с утверждёнными лимитами	не менее 3 %	3

8.2. Для руководителей организаций дополнительного образования детей:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат	Примечание
1	2	3	4	5
1	Эффективность управленческой деятельности:			
1.1	Размер средней заработной платы педагогических работников организации (за счёт всех источников финансирования)	выше среднерайонного показателя	5	
1.2	Организация и оказание платных дополнительных образовательных и иных услуг	за каждый вид оказываемой услуги свыше 5 видов услуг	2,5 15	
1.3	Привлечение внебюджетных поступлений на развитие организации в соответствии с действующим законодательством (при поступлении средств на лицевой счёт организации)		5	
1.4	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения (проведения Дня открытых дверей, отражение работы организации в средствах массовой информации, наличие буклета в организации, участие в программе международного обмена опытом и др.)		10	
1.5	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, проводимых управлением образования 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	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат	Примечание
1	2	3	4	5
1.6	Участие организации в конкурсах, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Абинский район министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации:	за каждого участника, ставшего победителем или призёром (лауреатом) конкурса		
1.6.1	Муниципальный уровень: победитель; призёр (лауреат)		5 3	Устанавливается по одному из оснований, имеющих большее значение
1.6.2	Краевой уровень: победитель; призёр (лауреат)		10 7,5	
1.6.3	Всероссийский уровень: победитель; призёр (лауреат)		15 12,5	
1.7	Победа педагогических работников и (или) организации в конкурсах, проводимых другими организациями	не менее 2 победителей	5	
1.8	Участие в проведении районных массовых мероприятий, организуемых управлением образования администрации муниципального Абинский район	за каждое участие свыше 5 мероприятий	2 10	
2	Кадровое обеспечение образовательного процесса:			
2.1	Количество молодых специалистов (со стажем работы до трёх лет)	от 15 % до 20 % свыше 20 %	2,5 5	
2.2	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	от 30 % до 40 % свыше 40 %	2,5 5	
3	Наличие регулярно обновляемого сайта организации (не реже 1 раза в месяц), созданного в соответствии с действующим законодательством		5	
4	Участие в инновационной деятельности и распространении педагогического опыта			
4.1	Наличие статуса муниципальной инновационной площадки		5	Устанавливается по одному из оснований, имеющих большее значение
4.2	Наличие статуса федеральной инновационной площадки		10	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат	Примечание
1	2	3	4	5
4.3	Участие в реализации грантовых проектов		10	
4.4	Разработка и внедрение авторских программ	не менее 30 % от общего количества реализуемых программ	5	
5	Качество услуг, оказываемых образовательной организацией			
5.1	Реализация программ со сроком действия не менее 2-х лет	не менее 40 % от общего количества реализуемых программ	5	
5.2	Доля родителей (законных представителей), удовлетворённых качеством предоставляемых организацией образовательных услуг (при анкетировании не менее 30 % родителей (законных представителей) обучающихся)	свыше 90 %	5	
5.3	Отсутствие обоснованных жалоб на действия педагогических работников или администрации организации		3	
5.4	Наличие призов, дипломантов среди воспитанников организации в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках: муниципального уровня; краевого уровня; всероссийского уровня; международного уровня		3 5 10 15	Устанавливается по одному из оснований, имеющих большее значение
6	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних			
6.1	Организация и проведение работы в период оздоровительной кампании по различным формам: лагерь с дневным пребыванием на базе организации; площадка дневного пребывания на базе организации; выездной лагерь; экспедиции, походы; трудоустройство несовершеннолетних		10 5 5 5 0,2 5	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат	Примечание
1	2	3	4	5
		свыше 20		
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			
7.1	Соблюдение утверждённых лимитов потребления коммунальных услуг		2	
7.2.	Уменьшение объёма потребления коммунальных услуг по сравнению с утверждёнными лимитами	не менее 3 %	3	

8.3 Для руководителей организаций, реализующих общеобразовательную программу общего образования:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в баллах)	Примечание
1	2	3	4	5
1	Соответствие деятельности муниципальной общеобразовательной организации требованиям законодательства в сфере образования:			
1.1	Отсутствие предписаний надзорных органов		3	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб на действия педагогических работников или администрации муниципальной общеобразовательной организации		3	
2	Наличие органа государственного-общественного управления и его реальная деятельность, отражённая на официальном сайте муниципальной общеобразовательной организации		2	
3	Доля родителей (законных представителей), удовлетво-	свыше 70 %	3	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в бал- лах)	Примечание
1	2	3	4	5
	рѐнных качеством предо- ставляемых муниципальной общеобразовательной орга- низацией образовательных услуг (при анкетировании не менее 30 % родителей (за- конных представителей) обу- чающихся)			
4	Информационная открытость муниципальной общеобразовательной организации:			
4.1	Наличие официального сайта в соответствии с требовани- ями законодательства (по итогам мониторинга МКУ ИМЦ) с информационной наполняемостью:	более 75 % более 85 %	2 3	
4.2	Своевременное размещение информации о муниципаль- ной общеобразовательной организации на официаль- ных сайтах управления обра- зования, министерства обра- зования и науки Краснодар- ского края, министерства об- разования и науки Россий- ской Федерации и др.		3	
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних:			
5.1	Доля правонарушений среди обучающихся	ниже среднерайонного уровня	1	
5.2	Доля учащихся, нарушивших Закон Краснодарского края от 21.07.2008 № 1539-КЗ «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»	ниже среднерайонного уровня	1	
5.3	Доля обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учёта и охваченных внеурочной занятостью	выше среднерайонного уровня	1	
6	Реализация в муниципальной общеобразовательной	за каждый проект	1	в сумме не более 3

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в бал- лах)	Примечание
1	2	3	4	5
	организации социокультурных проектов (школьного музея, театра, научного общества, волонтёрского отряда и др.)			
7	Реализация в муниципальной общеобразовательной организации мероприятий по развитию педагогических кадров:			
7.1	Доля педагогических работ- ников, имеющих высшую квалификационную катего- рию	свыше 40 %	2	
7.2	Доля педагогических работ- ников со стажем работы до трёх лет	свыше 18 %	2	
7.3	Доля педагогических работ- ников, повысивших квали- фикацию	свыше 35 %	2	
8	Реализация программ, направленных на работу с одарёнными обучающимися:			
8.1	Увеличение количества обучающихся, принявших участие в школьном этапе Всероссийской предметной олимпиады	по сравнению с предыдущим учебным годом	1	
8.2	Наличие победителей и призёров предметных олимпиад: - муниципального этапа; - зонального этапа; - краевого этапа Всероссийской предметной олимпиады. (учитывается результат более высокого уровня)		1 2 3	в сумме не более 3
8.3	Увеличение количества победителей различных конкурсов, соревнований, олимпиад (за исключением Всероссийской предметной олимпиады)	по сравнению с предыдущим учебным годом	1	
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций:			
9.1	Наличие психологической службы, рассчитанной по нормативу (психолог, социальный педагог,		2	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в бал- лах)	Примечание
1	2	3	4	5
	логопед)			
9.2	Обеспечение безбарьерной среды для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		1	
9.3	Обеспечение обучающихся горячим питанием	не менее 98 %	2	
9.4	Отсутствие травматизма у обучающихся		2	
9.5	Обеспечение работы уполномоченного по правам участников образовательного процесса		1	
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в муниципальной общеобразовательной организации			
10.1	Ежедневные занятия физической культурой и спортом		3	
10.2	Наличие условий для занятий физической культурой и спортом (спорт. залы, площадки, оборудование)		1	
10.3	Наличие победителей (призёров) Президентских соревнований, Всекубанской Спартакиады школьников «Спортивные надежды Кубани»	за каждое направле- ние	1	в сумме не более 3
11	Реализация в муниципальной общеобразовательной организации обучения по индивидуальным учебным планам		2	
12	Реализация дополнительных платных образовательных и иных услуг		2	
13	Расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом:			
13.1	Наличие классов казачьей направленности	за каждый класс	0,5	В сумме не бо- лее 5
13.2	Наличие специальных (коррекционных) классов		1	
13.3	Сохранение или увеличение количества специальных		3	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в бал- лах)	Примечание
1	2	3	4	5
	(коррекционных) классов			
13.4	Наличие профильных классов	за каждый класс	1	
14	Сохранение контингента обучающихся в пределах одной ступени обучения:			
14.1	Доля выбывших из муниципальной общеобразовательной организации (кроме выпускников)	менее 1 %	1	
14.2	Доля обучающихся, поступивших в 10-е классы, от числа выпускников 9-х классов	более 50 %	1	
14.3	Отсутствие необучающихся несовершеннолетних, в том числе зачисленных в другую образовательную организацию, но проживающих на территории, закреплённой за муниципальной общеобразовательной организацией		2	
15	Результаты государственной итоговой аттестации:			
15.1	Доля выпускников школы, успешно сдавших четыре экзамена в форме ОГЭ, из числа выпускников, допущенных к итоговой аттестации (%)	100%	10	
15.2	Доля обучающихся, получивших по каждому из четырёх предметов не менее 5 баллов на ОГЭ, (%)	выше среднекраевого	10	
15.3	Доля выпускников школы, успешно сдавших два обязательных экзамена в форме ЕГЭ (русский язык и математику), из числа выпускников, допущенных к итоговой аттестации (%)	100%	10	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Условия установления выплат	Размер выплат (в бал- лах)	Примечание
1	2	3	4	5
15.4	Средний балл по обязательным предметам ЕГЭ	выше среднекраевого	15	
15.5	Доля обучающихся, получивших по трем предметам не менее 160 баллов на ЕГЭ, (%)	выше среднекраевого	10	
15.6	Доля обучающихся, получивших по трем предметам не менее 190 баллов на ЕГЭ, (%)	выше среднекраевого	10	
15.7	Доля обучающихся, получивших по трем предметам не менее 220 баллов на ЕГЭ, (%)	выше среднекраевого	10	
16	Финансово-хозяйственная деятельность муниципальной общеобразовательной организации:			
16.1	Переход на безналичную форму оплаты за питание обучающихся		2	
16.2	Размер средней заработной платы педагогических работников (за счёт всех источников финансирования)	выше среднерайонного показателя	2	
16.3	Отсутствие замечаний по формированию и сдаче бюджетной отчётности		3	
17	Эффективность энергосберегающих мероприятий:			
17.1	Соблюдение утверждённых лимитов коммунальных услуг		1	
17.2	Уменьшение объёма потреб- ляемых коммунальных услуг по сравнению с утверждён- ными лимитами	не менее 3 %	2	

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.

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

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

Комиссия принимает решение о размере выплат стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии издаётся приказ управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район о выплатах стимулирующего характера для руководителей образовательных организаций.

Денежный эквивалент одного балла устанавливается приказом управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район один раз в год (на 1 сентября).

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

11. Порядок выплаты премий руководителю организации устанавливается в соответствии с пунктами 27 - 31 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальной образовательной организации и муниципальной организации образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования Абинский район.»

Начальник управления
образования и молодежной политики



С.Н.Филипская