



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАРОМИНСКИЙ РАЙОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.09. 2022 г.

№ 1060

ст-ца Староминская

**Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных организаций и
муниципальных учреждений образования муниципального
образования Староминский район**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», решением Совета муниципального образования Староминский район от 28 ноября 2008 года № 40.3 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Староминский район» и в целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, руководствуясь статьей 31 Устава муниципального образования Староминский район, п о с т а н о в л я ю :

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район (далее – Положение) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу с 1 сентября 2022 года постановление администрации муниципального образования Староминский район от 03 марта

2011 года № 363 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район».

3. Начальнику организационного отдела управления делами администрации муниципального образования Староминский район Клименко Г.Ю. разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Староминский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Староминский район К.К. Черкову.

5. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования, путём размещения на официальном сайте администрации муниципального образования Староминский район.

Исполняющий обязанности главы



А.П. Евтенко

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования

Староминский район

от 01.09. 2022 г. № 1060

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования муниципального образования Староминский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования муниципального образования Староминский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования муниципального образования Староминский район (за исключением работников муниципальных образовательных организаций Староминского района, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта).

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования муниципального образования Староминский район устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;
государственных гарантий по оплате труда;
базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы и компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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.

1.7. 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.

1.8. Месячная заработная плата работников организаций (учреждений), отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников организаций (учреждений) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами муниципальных образовательных организаций и учреждений образования муниципального образования Староминский район, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.10. На основе настоящего Положения муниципальные образовательные организации и учреждения образования муниципального образования Староминский район разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда и согласовывают его с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.11. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной смете организации (учреждения) на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организаций и учреждений, в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования муниципального образования Староминский район:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5823 рубля;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6598 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников прочих учреждений образования	8148 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8925 рублей.

2.1.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» профессиональной квалификационной группы должностей педагогического персонала - 8472 рубля.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года (педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Староминский район, деятельность которых связана с образовательным процессом, в сумме 115 рублей), образует новый оклад.

Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам базовых окладов (базовых должностных окладов), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Староминский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Установление окладов работникам муниципальных образовательных организаций и учреждений образования муниципального образования Староминский район, должности которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных организаций (учреждений) муниципального образования Староминский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных организаций (учреждений) муниципального образования Староминский район, утвержденными правовыми актами администрации муниципального образования Староминский район.

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

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях (учреждениях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию;

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

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

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

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на

определенный период времени, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой 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.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя муниципальной образовательной организации, муниципального учреждения образования муниципального образования Староминский район в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций и учреждений образования муниципального образования Староминский район, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район устанавливается:

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 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 напряженность 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 базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Конкретные размеры надбавки за выслугу лет устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.8. 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 4000,00 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-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.6. и 3.8. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9. В целях повышения эффективности работы участников реализации модели персонифицированного финансирования в муниципальном образовании Староминский район применяется стимулирующая выплата за востребованность услуг дополнительного образования.

Данная выплата назначается педагогическим работникам для осуществления их мотивации.

Расчет стимулирующей выплаты производится по следующей формуле:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{n_i}{n} * \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0,$$

где:

$V_{\text{пед}}$ - востребованность программ, которые ведет педагогический работник, исчисляемая в процентном отношении,

$O_{\text{факт } i}$ - фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ - максимально возможное (согласно документам Учреждения (Организации) число обучающихся в i -й группе,

n - число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$CB = ДО * V_{\text{пед}} - 60 \%, \text{ где:}$$

СВ - размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО - должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

3.10. Стимулирующая выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог), осуществляющим трудовую деятельность в муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории муниципального образования Староминский район, на основании трудового договора, заключенного в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

Выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с даты трудоустройства, но не ранее чем с 1 января 2022 года, и осуществляется в течение 3 лет (36 месяцев). В случае если молодой педагог трудоустроен до 1 января 2022 года и на указанную дату:

- являлся получателем выплаты (доплаты) в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», то с 1 января 2022 года ему продолжает предоставляться выплата (доплата) в соответствии с настоящим подпунктом в течение 3 лет (36 месяцев) с учетом периода осуществления такой выплаты (доплаты), произведенной до 1 января 2022 года;
- не являлся получателем выплаты (доплаты), но по состоянию на 1 января 2022 года соответствует требованиям настоящего подпункта, ему осуществляется с 1 января 2022 года выплата (доплата) в соответствии с настоящим подпунктом в течение 3 лет (36 месяцев).

Выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, расположенной на территории муниципального образования Староминский район, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории муниципального образования Староминский район. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Староминский район, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Староминский район, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

В правовом акте муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории муниципального образования Староминский район, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3 000 рублей».

Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории муниципального образования Староминский район, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

3.11. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей организаций с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.13. Отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район по решению органа местного самоуправления устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- специалистам за работу в сельской местности;

- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования муниципального образования Староминский район;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - до 24%.

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

4.3. Доплата 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования муниципального образования Староминский район устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата 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,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада (базового 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 базового оклада (базового должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового 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 базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. 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.

4.11. 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, содержащими нормы права.

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

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

5. Порядок и условия премирования работников организаций (учреждений)

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования муниципального образования Староминский район устанавливаются премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению (приказу) руководителя организации (учреждения) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации (учреждения), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией (учреждением) на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.2. Премия по итогам работы (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 учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца за работником сохраняется право на получение премии по итогам работы за месяц пропорционально отработанному времени.

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда организации (учреждения) работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации (учреждения).

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации (учреждения) по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя организации (учреждения), заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации (учреждения) определяется трудовым договором.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации или муниципального учреждения образования муниципального образования Староминский район устанавливается в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

Должностной оклад руководителя организации (учреждения) определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации (учреждения) и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации (учреждения) и среднемесячной заработной платы работников этой организации (учреждения) формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций (учреждений) устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций (учреждений) приказом руководителя организации (учреждения) и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников организации (учреждения) и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

7.4. С учетом условий труда руководителю организации (учреждения), его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.5. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации (учреждения) в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации (учреждения), установленными главным распорядителем, в ведении которого находится организация (учреждение).

Размеры премирования руководителя ежемесячно устанавливаются распоряжением администрации муниципального образования Староминский район.

Руководителю муниципальной организации (учреждения) выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа исполнительной власти муниципального образования Староминский район, в ведении которого находится организация, с учетом показателей деятельности организации, выполнения муниципальных заданий.

7.6. Руководителю организации (учреждения) может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда организации (учреждения).

Размеры выплаты материальной помощи устанавливаются распоряжением администрации муниципального образования Староминский район.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание муниципальных образовательных организаций и учреждений образования муниципального образования Староминский район формируется и утверждается руководителем организации (учреждения) в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации (учреждения).

8.3. Штатное расписание составляется по унифицированной форме, утвержденной постановлением Госкомстата РФ по видам персонала и всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом организации (учреждения).

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

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

8.6. Орган исполнительной власти муниципального образования Староминский район, в ведении которого находится организация (учреждение), устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанной организации (учреждения).

Начальник управления образования
администрации муниципального образования
Староминский район



Н.В. Пазухина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций и
муниципальных учреждений
образования муниципального
образования Староминский район
от 01.09 2022 г. № 1060

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ

(базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным
окладам), базовым ставкам заработной платы

По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных
организаций и муниципальных учреждений образования муниципального
образования Староминский район

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5823 рубля	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6598 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3.	Должности педагогических работников образовательных организаций	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы для работников, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной	

	социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" - 8472 рубля	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	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
3.4	4 квалификационный уровень: Педагог-библиотекарь, преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
4.	Должности педагогических работников муниципальных учреждений образования	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8148 рублей	
4.1	Методист	0,09
5.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8925 рублей	
5.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,00
5.2	2 квалификационный уровень:	0,05

	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
5.3	3 квалификационный уровень: Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,10

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Староминский район



Н.В. Пазухина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
и муниципальных учреждений
образования муниципального
образования Староминский район

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

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 (учреждении) (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение 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 учителей 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 педагогического работника 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 педагогическому работнику 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 педагогического работника 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.

Начальник управления образования
администрации муниципального образования
Староминский район



Н.В. Пазухина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
и муниципальных учреждений
образования муниципального
образования Староминский район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Староминский район 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 больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (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 в соответствии с пунктом 1.1. Приложения № 2 к настоящему Положению.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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 путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное 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.

Начальник управления образования
администрации муниципального образования
Староминский район



Н.В. Пазухина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
и муниципальных учреждений
образования муниципального
образования Староминский район

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),

1	2
	заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)

ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ	
1	2
квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

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

Начальник управления образования
администрации муниципального образования
Староминский район



Н.В. Пазухина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
и муниципальных учреждений
образования муниципального
образования Староминский район

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ (УЧРЕЖДЕНИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ
В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

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

правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка)

осуществляет руководитель образовательной организации (учреждения) по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Начальник управления образования
администрации муниципального образования
Староминский район

Н.В. Пазухина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
и муниципальных учреждений
образования муниципального
образования Староминский район

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к базовому окладу (базовому
должностному окладу), базовой ставке заработной платы в отдельных
муниципальных образовательных организациях и учреждениях образования
муниципального образования Староминский район

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах, логопедических пунктах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с имеющими отклонения в развитии речи)	20
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
3.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

Начальник управления образования
администрации муниципального образования
Староминский район



Н.В. Пазухина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
и муниципальных учреждений
образования муниципального
образования Староминский район

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы для определения
размера должностного оклада руководителя муниципальной
образовательной организации или муниципального учреждения образования
муниципального образования Староминский район

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации или муниципального учреждения образования муниципального образования Староминский район (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации или муниципального учреждения образования муниципального образования Староминский район (далее – организация (учреждение)).

При определении размера должностного оклада руководителя вышеуказанный порядок должны использовать следующие организации (учреждения):

- организации дошкольного образования;
- организации дополнительного образования детей;
- муниципальное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования «Районный методический кабинет»;
- муниципальное бюджетное учреждение «Хозяйственно-эксплуатационная служба образовательных учреждений».

2. Должностной оклад руководителя организации (учреждения) определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников (без учета заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров) возглавляемой им организации (учреждения) и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Староминский район – управлением образования администрации муниципального образования Староминский район в отношении подведомственных ему организаций (учреждений) и определяется с учетом:

социальной значимости организации (учреждения) или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальной организацией (учреждением) услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами организации (учреждения).

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций (учреждений) (с учетом всех выплат из всех источников финансирования) и среднемесячной заработной платы работников организаций (учреждений) (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается постановлением администрации муниципального образования Староминский район.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации (учреждения) и средней заработной платы работников организации (учреждения) может быть увеличен по решению главного распорядителя средств бюджета муниципального образования Староминский район – управления образования администрации муниципального образования Староминский район в отношении руководителя подведомственной ему организации (учреждения).

5. При расчете средней заработной платы работников организации (учреждения) для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации (учреждения), за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации (учреждения) независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников организации (учреждения) осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации (учреждения).

При создании новых организаций (учреждений) и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников

организации (учреждения), для определения должностного оклада руководителя организации (учреждения) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации (учреждения) определяется исходя из среднего оклада (должностного оклада) работников и выплат стимулирующего характера за текущий месяц при создании нового учреждения, в других случаях – за период, определенный приказом главного распорядителя бюджетных средств – управления образования администрации муниципального образования Староминский район.

7. Средняя заработная плата работников организации (учреждения) определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации (учреждения) за отработанное время в периоде, определенном пунктом 6 настоящего положения, на сумму среднемесячной численности работников организации (учреждения) за этот же период, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации (учреждения).

8. При определении среднемесячной численности работников организации (учреждения) учитывается среднемесячная численность работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации (учреждения), работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации (учреждения), являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации (учреждения), фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации (учреждении) на более чем одной ставке (оформленный в организации (учреждении) как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации (учреждения) как один человек (целая единица).

10. Работники организации (учреждения), работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации (учреждения) учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников организации (учреждения), являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников организации (учреждения), работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

Начальник управления образования
администрации муниципального образования
Староминский район



Н.В. Пазухина

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций и
муниципальных учреждений образования
муниципального образования
Староминский район

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления надбавок, материальной помощи и премирования
руководителей (директоров, заведующих) муниципальных организаций
(учреждений), подведомственных управлению образования администрации
муниципального образования Староминский район

I. Общие положения

Настоящее положение определяет порядок и условия применения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Староминский район (далее учреждения).

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителям муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования в целях материального стимулирования труда.

Помимо обязательных доплат к заработной плате, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, руководителям муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования осуществляются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка;
- премия;
- материальная помощь.

Средства на стимулирующие выплаты руководителям предусматриваются в пределах базовой, стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размер стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район в процентном выражении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплата надбавок стимулирующего характера, премий и материальной помощи производится одновременно с выплатой заработной платы.

II. Критерии оценки деятельности руководителей (директоров) общеобразовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Староминский район

1. Надбавка за стаж руководящей работы:

- от 1 до 5 лет – 5 %;
- от 5 до 10 лет – 10%;
- от 10 до 20 лет – 15%;
- от 20 лет и более – 20%.

2. Надбавка вновь назначенному руководителю при стаже в руководящей должности до 1 года – 15 %.

3. Надбавка за наличие отраслевых наград:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1.	Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»	15%
2.	Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	10%
3.	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	10 %
4.	Нагрудный значок ««Отличник народного просвещения»	10 %
5.	Почетное звание «Заслуженный учитель Кубани»	5%

(при наличии нескольких наград оплата производится по наивысшему показателю)

4. Надбавка за сложность, напряжённость труда, его результативность и качество:

№ п/п	Показатели	% от оклада
4.1. Организация деятельности общеобразовательной организации в статусе:		
1.	Базовой школы организация дистанционного обучения учащихся, педагогов и т.д.	10 %
2.	Пилотной школы Опорной школы	5%
3.	Работы общеобразовательных организаций в инновационном режиме (деятельность МИП, проектная деятельность педагогов, создание и реализация авторских инновационных программ)	5% за каждое направление
4.2. Организация вариативной образовательной среды, направленной на достижение современного качества образования:		

4.2.1. Функционирование специализированных классов (казачьих, ГО ЧС, кадетских)		
1.	30 % и более от общего числа классов в ОУ	15%
2.	15-29% от общего числа классов в ОУ	10 %
3.	менее 14% (не менее 1 класса в ОУ)	5 %
4.2.2. Организация профильного обучения на четвертом уровне:		
1.	70 - 100 % обучающихся обучаются в профильных классах, в т.ч. по ИУП	15 %
2.	30-69 % обучающихся обучаются в профильных классах, в т.ч. по ИУП	10 %
3.	менее 30 % обучающихся обучаются в профильных классах (не менее 1 класса)	5 %
4.	- в условиях сетевого взаимодействия с сузами, вузами;	5%
5.	Организация работы вечерних классов	10%
4.2.3. Создание условий для организации обучения детей с ограниченными возможностями здоровья:		
1.	Организация обучения в коррекционных классах: - 7 и более классов - от 5 до 7 классов - от 2 до 5 классов	15 % 10 % 5 %
2.	- в условиях использования ресурса дистанционного обучения - в условиях вовлечения детей инвалидов в частичную инклюзию - безбарьерная (доступная) среда	5% 5% 5%

5. Надбавка за напряжённость труда в связи с созданием условий для организации деятельности, направленной на достижение современного качества образования:

№ п/п	Показатели	% от оклада
	Инфраструктура ОУ	
1.	Управление учреждением, удаленным от районного центра	15%
2.	Работа с родителями и детьми, проживающих в удаленных от школ населенных пунктах и сельских поселениях	менее 35 км- 10% 35 км и более- 20%

Размер надбавок устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район два раза в год (на первое января и первое сентября) в пределах фонда оплаты труда учреждения. Выплата осуществляется ежемесячно.

III. Критерии оценки деятельности руководителей (заведующих) дошкольных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Староминский район

1. Надбавки, которые устанавливаются один раз в год (по состоянию на первое января текущего года) с выплатой ежемесячно:

1.1. Надбавка за стаж руководящей работы:

- от 1 до 5 лет – 5 %;
- от 5 до 10 лет – 10%;
- от 10 до 20 лет – 15%;
- от 20 лет и более – 20%.

1.2. Надбавка вновь назначенному руководителю при стаже в руководящей должности до 1 года – 15 %.

1.3. Надбавка за наличие отраслевых наград:

№ п/п	Показатели*	% от оклада
1.	Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%
2.	Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%
3.	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	15 %
4.	Почетное звание «Заслуженный учитель Кубани»	10%

(*при наличии нескольких наград оплата производится по наивысшему показателю)

1.4. Надбавка за сложность, напряжённость труда, его результативность и качество:

№ п/п	Показатели	% от оклада
4.1. Организация деятельности дошкольной образовательной организации в статусе:		
1.	Базовой(опорной) организации	10%
2.	Стажировочной площадки организации	10%
3.	Пилотной организации	5%
4.2. Организация деятельности дошкольной образовательной организации в инновационном режиме		
1.	Деятельность дошкольной образовательной организации со статусом краевой инновационной площадки	10%
2.	Деятельность дошкольной образовательной организации со статусом муниципальной инновационной площадки	5%
4.3. Организация вариативных форм дошкольного образования в дошкольной образовательной организации		
1.	Деятельность семейных дошкольных групп: - 1 группа - 2 группы и более	5% 10%
2.	Деятельность групп кратковременного пребывания: - 1 группа;	5%

	- 2 и более групп	10%
4.4. Организация деятельности дошкольной образовательной организации для детей с ограниченными возможностями здоровья		
1.	Деятельность групп компенсирующей направленности	
	- 1 группа	2%
	- 2 группы	3%
	- более 2 групп	5%

1.5. Надбавка за напряженность труда в связи с созданием условий для организации деятельности, направленной на достижение современного качества образования:

№ п/п	Показатели	% от оклада
1.	Создание условий для осуществления образовательной деятельности дошкольной образовательной организацией по двум и более адресам	15%
2.	Управление дошкольной образовательной организацией, удаленной от районного центра	15%

Размер надбавок устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район на первое января текущего года в пределах фонда оплаты труда учреждения. Выплата осуществляется ежемесячно.

2. Надбавки, устанавливаемые и выплачиваемые ежемесячно:

2.1. Организация полноценного, сбалансированного питания в дошкольной образовательной организации:

- 100 % выполнения натуральных норм – 5%;
- от 95 % до 100 % выполнения натуральных норм – 3%.

2.2. Посещаемость детей в дошкольной образовательной организации:

- от 85 % до 100 % - 5%;
- от 75 % до 85 % - 3%.

2.3. Укрепление и сохранение здоровья детей в дошкольной образовательной организации:

- показатель заболеваемости детей до 0,5 дня, пропущенного одним ребенком по болезни – 3%.

2.4. Достижение высоких показателей в конкурсах:

- муниципального уровня – 5%;
- краевого уровня – 10%;
- федерального уровня – 15%.

Выплата производится 1 раз по итогам конкурса.

2.5. Участие в творческих, экспертных, инициативных группах:

- муниципального уровня – 5%;
- краевого уровня – 10%.

2.6. Организация и проведение мероприятий на базе дошкольной образовательной организации (методических объединений, семинаров, конференций и др.):

- муниципального уровня – 5%;
- краевого уровня – 10%.

Размер надбавок устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район в пределах фонда оплаты труда учреждения ежемесячно.

IV. Критерии оценки деятельности руководителя муниципального казенного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования «Районный методический кабинет», подведомственного управлению образования администрации муниципального образования Староминский район

1. Надбавка за стаж руководящей работы:

- от 1 до 5 лет – 5 %;
- от 5 до 10 лет – 10%;
- от 10 до 20 лет – 15%;
- от 20 лет и более – 20%.

2. Надбавка вновь назначенному руководителю при стаже в руководящей должности до 1 года – 15 %.

3. Надбавка за наличие отраслевых наград:

№ п/п	Показатели*	% от оклада
1.	Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%
2.	Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%
3.	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	15 %
4.	Почетное звание «Заслуженный учитель Кубани»	10%

(*при наличии нескольких наград оплата производится по наивысшему показателю).

4. Надбавка за сложность, напряжённость труда, его результативность и качество:

№ п/п	Показатели	% от оклада
Организация деятельности учреждения образования:		
1.	За активизацию работы ОУ в экспериментальном, инновационном режиме	25%
2.	За внедрение и апробацию новых учебных курсов, учебно-	20%

	методических комплектов в ОУ	
3	За организацию и проведение районных (краевых) массовых мероприятий (согласно плану)	20% за каждое мероприятие
4	За участие в мероприятиях зонального и регионального уровней	25%
5	За активизацию работы с одаренными детьми	25%
6	За активизацию работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	25%

V. Критерии оценки деятельности руководителей учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Староминский район

1. Надбавка за стаж руководящей работы:

- от 1 до 5 лет – 5 %;
- от 5 до 10 лет – 10%;
- от 10 до 20 лет – 15%;
- от 20 лет и более – 20%.

2. Надбавка вновь назначенному руководителю при стаже в руководящей должности до 1 года – 15 %.

3. Надбавка за наличие отраслевых наград:

№ п/п	Показатели*	% от оклада
1.	Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»	20%
2.	Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	15%
3.	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	15 %
4.	Почетное звание «Заслуженный учитель Кубани»	10%

(*при наличии нескольких наград оплата производится по наивысшему показателю).

4. Надбавка за сложность, напряжённость труда, его результативность и качество:

№ п/п	Показатели	% от оклада
Организация деятельности учреждения образования:		
1	За ведение платных услуг	3% за 1 услугу
2	Привлечение детей «группы риска»	1% за каждого воспитанника
3	За организацию и проведение районных (межшкольных) массовых мероприятий	20% за каждое мероприятие
4	Сохранность здоровья воспитанников и педагогов	10% за отсутствие травматизма

		(на основании справки специалиста УО)
5	Выполнение требований органов надзора (ОНД, Роспотребнадзора)	20% при отсутствии нарушений
6	За организацию работы в экспериментальном и инновационном режиме	до 50%
7	За победу в зональных, краевых, российских конкурсах, соревнованиях, спартакиадах	20%
8	За активизацию работы с одаренными детьми	25%
9	За активизацию работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	25%

VI. Критерии оценки деятельности руководителя муниципального учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба образовательных учреждений», подведомственного главному распорядителю бюджетных средств управлению образования администрации муниципального образования Староминский район

Размер постоянных доплат устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район на финансовый год, в пределах фонда оплаты труда учреждения и выплачивается ежемесячно.

1. Надбавка за стаж руководящей работы:
 - от 1 до 5 лет – 5 %;
 - от 5 до 10 лет – 10%;
 - от 10 до 20 лет – 15%;
 - от 20 лет и более – 20%.
2. Надбавка вновь назначенному руководителю при стаже в руководящей должности до 1 года – 15 %.
3. Надбавка за сложность, напряжённость труда, его результативность и качество:

№ п/п	Показатели	% от оклада
Организация деятельности учреждения:		
1	Освоение бюджетных средств - 100% освоения	20% (на основании данных бухгалтерии)
2	За обеспечение, готовности транспортных средств	30%

VII. Условия и критерии премирования руководителей (заведующих) дошкольных образовательных организаций, руководителей (директоров) общеобразовательных организаций, руководителя муниципального казенного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования «Районный методический кабинет», руководителя муниципального бюджетного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба образовательных учреждений», руководителей учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Староминский район

В целях поощрения руководителей за выполненную работу, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район в пределах средств на оплату труда.

1. Критерии премирования по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения руководителей за общие результаты труда по итогам работы:

№ п/п	Показатели*	% от оклада
1.	успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	20%
2.	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	15%
3.	проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	15 %
4.	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	15%
5.	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	15%
6.	участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий	15 %

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

2. Критерии премирования за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Показатели*	% от оклада
1.	выплата за высокие показатели результативности	20%
2.	выплаты за разработку, внедрение и применение в работе	15%

	передовых методов труда, достижений науки	
3.	выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	15 %
4.	выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы	10%

Выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

3. Премия не выплачивается в следующих случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем учреждения должностных обязанностей, поручений или указаний работодателя;

наличия замечаний контрольных и надзорных органов власти, отрицательной оценки эффективности деятельности учреждения;

нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка руководителем учреждения;

нарушения правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности;

при увольнении с работы по инициативе администрации за нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, неисполнение должностных обязанностей, хищения и другим причинам, по которым руководитель виновен в совершении неправомерных действий;

при исполнении должностных обязанностей руководителя после принятия уполномоченным органом (должностным лицом) решения о ликвидации учреждения;

за несвоевременное и некачественное выполнение заданий, с указанием причин.

VIII. Порядок стимулирования

1. Для установления выплат стимулирующего характера создается Координационный Совет, утверждаемый приказом управления образования администрации муниципального образования Староминский район.

2. Руководители образовательных организаций (учреждений) имеют право присутствовать на заседании координационного совета и давать необходимые пояснения.

3. Координационный совет определяет кандидатуры руководителей образовательных организаций (учреждений) и конкретные размеры стимулирующих надбавок и премий за счет стимулирующей части фонда оплаты труда организации (учреждения) в зависимости от финансовых возможностей. Решение координационного совета принимается открытым голосованием и оформляется протоколом.

4. Протокол решения координационного совета по стимулированию при управлении образованием администрации муниципального образования Староминский район является основанием для подготовки распоряжения администрации муниципального образования Староминский район.

IX. Материальная помощь руководителям (директорам, заведующим) муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств управлению образования администрации муниципального образования Староминский район

1. К юбилейным датам - до 50%;
2. В связи с уходом на пенсию – 100%;
3. В связи с тяжелой болезнью, более одного месяца подтвержденной непрерывным больничным листом – до 100%;
4. В связи со смертью близких родственников, при предъявлении копии свидетельства о смерти – до 100%;
5. К профессиональному празднику (Дню учителя) – до 20%.

Материальная помощь производится в пределах фонда оплаты труда организации (учреждения) по распоряжению администрации муниципального образования Староминский район.

Начальник управления образования
администрации муниципального образования
Староминский район

Н.В. Пазухина