



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТАРОМИНСКИЙ РАЙОН

от 18.08.2016 года

№ 865

ст-ца Староминская

Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район, порядка распределения штатной численности работников муниципальных общеобразовательных организаций по группам персонала для формирования фонда оплаты труда, порядка формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район, критериев оценки и показателей эффективности работы общеобразовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании», Федеральным Законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» и в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ муниципальными общеобразовательными организациями муниципального образования Староминский район, улучшения качества предоставления образовательных услуг, руководствуясь статьей 31 Устава муниципального образования Староминский район, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить методику планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район (приложение № 1).

При формировании плана финансово-хозяйственной деятельности вышеуказанную методику должны использовать муниципальные общеобразовательные организации муниципального образования Староминский район.

2. Утвердить порядок распределения штатной численности работников муниципальных общеобразовательных организаций по группам персонала для формирования фонда оплаты труда (приложение № 2).

3. Утвердить порядок формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район (приложение № 3).

4. Утвердить критерии оценки и показатели эффективности работы общеобразовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район (приложение № 4).

5. Постановление администрации муниципального образования Староминский район от 26 февраля 2010 года № 340 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Староминский район, порядка распределения штатной численности работников муниципальных общеобразовательных учреждений по группам персонала для формирования фонда оплаты труда, положения о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Староминский район» признать утратившими силу.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования, начальника управления по социальным вопросам администрации муниципального образования Староминский район К. К. Черкову.

7. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2016 года.

Глава муниципального образования
Староминский район



В.В. Горб

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации
муниципального образования
Староминский район
от 18.08.2016. № 865

МЕТОДИКА

планирования расходов на оплату труда при формировании плана
финансово-хозяйственной деятельности муниципальных
общеобразовательных организаций муниципального образования
Староминский район

Настоящая Методика утверждает механизмы планирования расходов на оплату труда при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район с целью повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

По решению руководителя общеобразовательной организации и с согласия учредителя общеобразовательной организации, ее положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены) в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательных организаций

1.1. Размер фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций для целей настоящей Методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район (далее - Методика), определяется исходя из утверждённого объёма субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ.

1.2. Расчёт фонда оплаты труда общеобразовательной организации и его распределение производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, профильных классов, дистанционное образование количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

2. Формирование и распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

2.1. Порядок формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций устанавливается согласно приложению № 3 к Постановлению.

2.2. Премирование руководителя общеобразовательной организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с установленными критериями оценки и показателями эффективности работы общеобразовательной организации, согласно приложению № 4 к Постановлению.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом согласно приложению № 2 к Постановлению, разработанному в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТО} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр},$$

где:

ФОТО – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

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

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

3.2. Общеобразовательная организация формирует и утверждает штатное расписание, локальные акты, регулирующие оплату труда организации (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда в соотношении:

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

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

Конкретный размер устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

3.3. Рекомендуемое в пункте 3.2. настоящей Методики соотношение может быть изменено общеобразовательной организацией самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

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

где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

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

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

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

проверка письменных работ;

классное руководство;

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

организация внеклассной работы по предмету;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций учителем по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»);

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

применение дистанционных образовательных технологий;

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

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

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

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевой системой оплаты труда, утвержденной постановлением администрации муниципального образования Староминский район от 03 марта 2011 года № 363 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Староминский район».

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

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр},$$

где:

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала, за исключением заведующих производством (шеф-поваров), включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда заведующих производством (шеф-поваров), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, определенным постановлением администрации муниципального образования Староминский район от 03 марта 2011 года № 363 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Староминский район» и постановлением главы муниципального образования Староминский район от 01 декабря 2008 года № 2285 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Староминский район».

Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных организаций в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

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

1000 рублей - педагогу-психологу и социальному педагогу.

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

4. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

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

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

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

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ} - \text{ДК}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчётное количество дней в учебном году;

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

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

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

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учётом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных уставом общеобразовательной организации (далее - Устав).

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

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

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

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

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

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

4.5. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательной организацией самостоятельно с учетом фактических условий.

5. Расчет окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

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

где:

О - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

К - коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный (рекомендуется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце));

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

Γ - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

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

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

5.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное нормативными документами общеобразовательной организации. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Γ, а оклад (должностной оклад),

ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы). Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

5.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому или исходя из минимальной фактической наполняемости классов, сложившейся в данной общеобразовательной организации. Методика расчета определяется организацией самостоятельно. При этом к стоимости педагогической услуги может применяться повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%. Конкретное значение повышающего коэффициента при обучении на дому устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

6. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера общеобразовательных организаций

6.1. Должностной оклад руководителей общеобразовательных организаций устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O_p = O_{срп} \times K,$$

где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательной организации;

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

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей общеобразовательной организации.

Применяемые коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Отнесение общеобразовательных организаций к группам оплаты труда руководителей производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) приказом Управления образования.

Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной организацией на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного персонала организации на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Штатная численность работников основного персонала муниципального общеобразовательной организации определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательной организации устанавливаются в размере 70 – 90% от оклада руководителя общеобразовательной организации, исчисленного в соответствии с подпунктом 6.1 настоящей Методики.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательной организации, положением об оплате труда работников общеобразовательной организации, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

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

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

7.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера установлены постановлением администрации муниципального образования Староминский район от 03.03.2011 г. № 363 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Староминский район».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

7.6. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника,

направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательной организации.

7.7. Оплата труда работников общеобразовательных организаций производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательной организации и работниками.

7.8. Оплата труда руководителя общеобразовательной организации производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательной организации.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Староминский район



В.Ю.Ульянов

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального образования
Староминский район
от 18.08.2016. № 865

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

1. Административно-управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

директор школы;
заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
заместитель директора по учебно-методической работе;
заместитель директора по воспитательной работе;
заведующий библиотекой;
заместитель директора по финансово-экономической работе;
управляющий учебным хозяйством;
заведующий производством (шеф-повар);
главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и педагогических работников, не связанных с учебным процессом:

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель;

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

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

3. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

библиотекарь;
лаборант;
техник (всех наименований);
электроник;
инженер;
инженер по охране труда;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
делопроизводитель;
бухгалтер;
кассир;
экономист;
юрисконсульт.

4. Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

водитель автомобиля;
механик;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
подсобный рабочий;
сторож;
вахтер;
оператор котельной;
истопник;
гардеробщик;
уборщик служебных помещений;
дворник;
повар;
кухонный рабочий;
мойщик посуды;
буфетчик.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Староминский район



В.Ю.Ульянов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
муниципального образования

Староминский район

от 18.08.2016г. № 865

ПОРЯДОК

формирования и распределения централизованного фонда
стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных
организаций муниципального образования Староминский район

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование руководителей организаций производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного Управлением образования администрации муниципального образования Староминский район.

2. Порядок формирования централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район

2.1. Управление образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ}_0 \times \text{ц},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций;

ФОТ_0 – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ц – централизуемая доля ФОТ_0 .

Размер централизованной доли ФОТцст – до 3%. Конкретный размер централизованной доли фонда оплаты труда по каждой общеобразовательной организации определяется приказом управления образования администрации муниципального образования Староминский район.

2.2. Управление образования администрации муниципального образования Староминский район и подведомственные ему общеобразовательные организации организуют ведение раздельного учета средств, направляемых на эти цели.

2.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными согласно приложению № 4 к Постановлению.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат руководителей общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район

3.1. Выплата стимулирующего характера руководителю организации за месяц определяется с учетом выполнения критериев эффективности, установленных согласно приложению № 4 к Постановлению по балльной системе путем умножения количества набранных баллов на стоимость балла. Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$$\text{Ст б} = \text{ФОТцст} / 12\text{мес} / \text{Кб},$$

где:

Ст б - стоимость одного балла за месяц;

ФОТцст – централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций за месяц;

Кб – количество баллов набранное всеми руководителями общеобразовательных организаций, исчисляемое согласно приложению № 4 к Постановлению за месяц.

4. Порядок распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Староминский район

4.1. Распределение централизованных бюджетных ассигнований по итогам работы осуществляется координационным советом по премированию при Управлении образования администрации муниципального образования Староминский район. По итогам работы за год распределение осуществляется при наличии нераспределенного фонда.

Состав координационного совета определяется приказом Управления образования администрации муниципального образования Староминский район.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации производятся на основании предоставленной информации о показателях деятельности организации.

Координационный совет по премированию рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности муниципальных общеобразовательных организаций.

Руководители организаций имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Заседание координационного совета считается состоявшимся при условии присутствия не менее половины его членов.

Решение координационного совета принимается открытым голосованием и оформляется протоколом.

4.2. На основании протокола координационного совета учредитель (администрация муниципального образования Староминский район) издает распоряжение о премировании руководителей общеобразовательных организаций.

В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю общеобразовательной организации стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований, соответствующие средства могут быть направлены на увеличение стимулирующих выплат руководителям других подведомственных общеобразовательных организаций, либо возвращены организации.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Староминский район



В.Ю.Ульянов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением администрации
муниципального образования

Староминский район
от 18.08.2016г. № 865

КРИТЕРИИ

оценки и показатели эффективности работы общеобразовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных организаций муниципальной территории
образования Староминский район

Оценивание по шкале:

- 3 балла – выполнение критерия (индикатора) в объеме 100%
- 2 балла – частичное выполнение критерия (индикатора) от 50% до 100%
- 1 балл – частичное выполнение критерия (индикатора) в объеме от 0% до 50%
- 0 баллов – критерий (индикатор) не выполнен

№	Наименование критерия	индикатор	периодичность	оценивание	основание
1	Качество и доступность общего образования в учреждении				

1.1	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам независимой аттестации - наличие обучающихся, получивших аттестаты с отличием	Рейтинг по результатам ЕГЭ, ОГЭ Не менее 3% от общего количества выпускников	Стимулирующие 3 квартал	в баллах ср. балл выше краевого и районного	Аналитические справки по результатам ЕГЭ
1.2.	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом - отсутствие неуспевающих по итогам учебного года	Среднерайонные показатели качества образования и успеваемости	Стимулирующие 3 квартал	в баллах	Статистический отчет ОУ, сводный статистический по району
1.3.	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в форме ОГЭ, ЕГЭ)	Личное участие в качестве руководителя, подготовка ППЭ	Стимулирующие 3 квартал	в баллах	Приказ УО
1.4.	Наличие призеров, победителей олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных мероприятий и др.	Количество победителей и призеров среди учащихся - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень - международный уровень	ежемесячно	в баллах, за каждого победителя и призера уровень: <u>муниципальный</u> победитель -26 призер – 16 <u>региональный</u> победитель -36 призер – 26 <u>федеральный</u> победитель -46 призер – 36 <u>международный</u> победитель -56 призер – 46	Приказы МО РФ, МОН и МП КК, УО и др. подтверждающие документы
1.5.	Участие школьников в мероприятиях краевого, зонального, федерального уровня	Количество участников	ежемесячно	зональный -16 региональный -26 федеральный -36	

1.6.	Участие ОУ в мероприятиях различных уровней	Призовые места ОУ в конкурсах, конференциях	ежемесячно	в баллах муниципальный уровень -16 региональный уровень -26 федеральный уровень – 36	Приказы МО РФ, МОН и МП КК, УО и др. подтверждающие документы
1.7.	Организация и проведение на базе ОУ семинаров, совещаний и др. мероприятий	Активное участие педагогов ОУ	ежемесячно	в баллах муниципальный уровень -16 региональный уровень -26 федеральный уровень – 36	Приказ УО
1.8.	Отсутствие несовершеннолетних, проживающих в микрорайоне ОУ и не получающих обязательного общего образования	100%	ежеквартально	в баллах	Экспертная оценка специалиста ОУ
1.9.	Число учащихся, приходящихся на 1 учителя	В сравнении со среднерайонным и среднекрайевым показателем	Стимулирующие 3 квартал	в баллах	Тарификация ОУ
1.10.	Комплектование 10-х классов (сохранность контингента)	В сравнении со среднерайонным и среднекрайевым показателем	Стимулирующие 3 квартал	в баллах	Тарификация ОУ
2	Образовательная деятельность				
2.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами	не менее 100%	Стимулирующие 3 квартал	в баллах	Тарификация ОУ

2.2	Численность работников аттестованных на первую и высшую категории	Выше среднерайонного показателя	Стимулирующие 1, 3 квартал	в баллах	Тарификация ОУ
2.3.	Результативность и активное участие педагогов в конкурсах и других мероприятиях	Количество победителей, призеров и участников среди учителей	ежемесячно	в баллах, за каждого победителя и призера <u>уровень:</u> региональный победитель -36 призер – 26 федеральный победитель -46 призер – 36 <u>международный</u> победитель -56 призер – 46	Приказы МО РФ, МОН и МП, УО и др. подтверждающие документы Экспертная оценка специалиста ОУ
2.4.	Стабильность педагогического коллектива	Отсутствие текущей кадров	Стимулирующие 1 квартал	в баллах	Тарификация ОУ
2.5.	Привлечение молодых специалистов	Не менее 5% работников педагогического коллектива со стажем работы от 0 до 5 лет	3 квартал	в баллах	Тарификация ОУ
2.6.	Обобщение и представление опыта работы педагогами ОУ на семинарах, мастер-классах, совещаниях, конференциях и др.	Количество участников	ежемесячно	в баллах, за каждого участника <u>уровень:</u> муниципальный – 16 региональный -26 федеральный -36 международный -46	Подтверждающие документы, представленные ОУ аналитическая справка МКУ ДППО «РМК»
2.7.	Информационно-аналитическая работа	Публикации работников в педагогических изданиях	ежеквартально	в баллах, за каждую публикацию <u>уровень:</u> муниципальный – 16	Подтверждающие документы, представленные ОУ аналитическая

				региональный -26 федеральный -36 международный -46	справка МКУ ДППО «РМК»
2.8.	Повышение квалификации педагогических работников	Не менее 15% от педагогического коллектива за отчетный период	Стимулирующие 2, 4 квартал	в баллах	Подтверждающие документы, представленные ОУ аналитическая справка МКУ ДППО «РМК»
2.9.	Проведение аттестации педагогических кадров	Качество оформления и полнота комплекта аттестационных документов	ежемесячно	в баллах	Экспертная оценка специалиста ОУ
3.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса				
3.1	Качественная и своевременная подготовка образовательных организаций к началу учебного года	Отсутствие замечаний	Стимулирующие 3 квартал	в баллах	Экспертная оценка специалиста ОУ
3.2.	Обеспеченность учебниками	Не менее 100% от общей потребности	Стимулирующие 3 квартал	в баллах	Экспертная оценка специалиста ОУ
3.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Отсутствие предписаний за нарушениями службами государственного надзора	ежеквартально	в баллах	Экспертная оценка специалиста ОУ
3.4.	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, благоустройство пришкольной территории	Отсутствие замечаний	Стимулирующие 3 квартал	в баллах	Экспертная оценка специалиста ОУ
3.5.	Привлечение внебюджетных средств	Увеличение объемов, динамика показателей	Стимулирующие 2, 4 квартал	Имеется динамика - 36 Отсутствует – 26	Подтверждающие документы, представленные ОУ

				Привлекаются – 16	
3.6.	Травматизм учащихся и педагогических работников во время образовательного процесса	Отсутствие случаев	ежемесячно	Отсутствуют – 36 Имеются – 0 б	Экспертная оценка специалиста ОУ
3.7.	Охват горячим питанием	99% охват	ежемесячно	В баллах % выше краевого и районного -36 % на уровне районного – 26 % ниже районного – 16	Экспертная оценка специалиста ОУ
4.	Социально-значимая деятельность ОУ и информационное обеспечение деятельности ОУ				
4.1.	Организация постоянного шефства над ветеранами, участие учащихся в волонтерском, тимуровском движении, уход за объектами военной истории	Благотворительные письма, публикации в СМИ	Стимулирующие 2,4 квартал	в баллах Отсутствуют – 0б Имеются – 16	Подтверждающие документы, представленные ОУ
4.4.	Школьная газета	Ежемесячное издание	ежеквартально	в баллах	Экспертная оценка специалиста ОУ
4.5.	Организация работы школьного сайта в соответствии с законодательством	Обновление информации не реже 1 раза в неделю	ежеквартально	в баллах	Экспертная оценка специалиста ОУ
5.	Управление и контроль				
5.1.	Уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение документации Своевременное представление запрашиваемой информации Отсутствие приказов о дисциплинарном	ежемесячно	в баллах по каждому параметру работу специалистов ОУ оценивает каждый специалист УО, заведующий РИМЦ, окончательный балл	Экспертная оценка специалистов УО

		взыскании		определяется средним арифметическим	
5.2.	Уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений граждан	ежемесячно	Отсутствуют – 36 Имеются частично обоснованные - 16 Имеются – 0 6	Экспертная оценка специалистов УО
5.3.	Электронный мониторинг реализации основных направлений деятельности образовательных организаций	Своевременность заполнения, полнота и качество	ежемесячно	в баллах, по каждому параметру 1 балл	Экспертная оценка специалиста ОУ
6.	Воспитательная деятельность				
6.1.	Охват обучающихся учреждениями дополнительного образования	74% охват учащихся	Стимулирующие 1, 3 квартал	в баллах	Экспертная оценка специалиста УО
6.2.	Охват обучающихся спортивно-массовой работой	85% охват учащихся	ежеквартально	в баллах	Экспертная оценка специалиста УО
6.3.	Наличие программы воспитательной работы	Наличие, полнота и качество документов	Стимулирующие 3 квартал	в баллах	Экспертная оценка специалиста УО
6.4.	Развитие кружков детского технического творчества	20% охват учащихся	Стимулирующие 1, 3 квартал	в баллах	Экспертная оценка специалиста УО
6.5.	Наличие в учреждении паспортизированного школьного музея	Наличие	Стимулирующие 3 квартал	в баллах	Экспертная оценка специалиста УО
6.6.	Обеспечение высокого уровня оздоровления, отдыха и занятости, обучающихся в каникулярный период	100% охват, рейтинг ОУ	ежеквартально	в баллах	Экспертная оценка специалиста УО
6.7.	Трудоустройство несовершеннолетних в свободное от учебы время	рейтинг	ежеквартально	в баллах	Экспертная оценка специалиста УО
6.8.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в КДН	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	ежеквартально	в баллах	Экспертная оценка специалиста УО

6.9.	Выполнение требований закона № 1539-КЗ	Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	ежеквартально	в баллах	Экспертная оценка специалиста УО
7.	Стимулирующая надбавка за развитие социального партнерства				
7.1	Членство в профсоюзе	более 98%	ежеквартально	в баллах	Экспертная оценка специалиста УО
7.2	Активное участие в профсоюзных конкурсах	участие работников ОУ	ежеквартально	в баллах муниципальный уровень - 16 региональный уровень - 26 федеральный уровень - 36	Экспертная оценка

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Староминский район

В.Ю.Ульянов