



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТУАПСИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10.06.2025

№ 1309

г. Туапсе

**О внесении изменений в постановление администрации
муниципального образования Туапсинский район
от 4 сентября 2019 г. № 1440 «Об утверждении
Положения об оплате труда руководителей
муниципальных общеобразовательных
организаций муниципального образования
Туапсинский район, подведомственных главному
распорядителю бюджетных средств – управлению
образования администрации муниципального
образования Туапсинский район»**

В соответствии с федеральными законами от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район», в целях совершенствования систем оплаты труда руководителей образовательных организаций, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда **п о с т а н о в л я ю:**

1. Внести в постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 4 сентября 2019 г. № 1440 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств –

управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» следующие изменения:

1) в названии постановления и в 1 пункте слова «об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» заменить словами «об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций Туапсинского муниципального округа, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации Туапсинского муниципального округа»;

2) приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Опубликовать настоящее постановление в средстве массовой информации – газете «Туапсинские вести» и разместить на официальном сайте администрации Туапсинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Туапсинского муниципального округа Ачмизова А.Р.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 г.

Исполняющий обязанности главы
Туапсинского муниципального округа



О.Е. Кулешова

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Туапсинский муниципальный округ
Краснодарского края
от 10.06.2025 № 1309

«Приложение

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
Туапсинский район
от 04.09.2019 № 1440

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей муниципальных
общеобразовательных организаций Туапсинского
муниципального округа, подведомственных главному
распорядителю бюджетных средств – управлению образования
администрации Туапсинского муниципального округа

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Туапсинского муниципального округа, подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации Туапсинского муниципального округа (далее – Положение), определяет порядок оплаты труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Туапсинского муниципального округа (далее – МОУ), разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда руководителей МОУ, усиления материальной заинтересованности руководителей МОУ в повышении эффективности и результативности их труда, развития активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 23 ноября 2023 г. № 2135 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район» (далее - Постановление № 2135);

постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район» (далее – Постановление № 2602) (с изменениями в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Туапсинский муниципальный округ Краснодарского края от 29 марта 2025 г. № 488 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Туапсинского муниципального округа, подведомственных управлению образования администрации Туапсинского муниципального округа» (далее – Постановление № 488);

отраслевыми соглашениями по организациям отрасли образования Туапсинского муниципального округа;

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Туапсинского муниципального округа, регулирующие вопросы оплаты труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

2.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда руководителя МОУ за счет средств бюджета Туапсинского муниципального округа, за счет средств бюджета Краснодарского края по отдельным государственным полномочиям, переданным Туапсинскому муниципальному округу, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается по формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\sum KB$ – сумма компенсационных выплат;

$\sum CB$ – сумма стимулирующих выплат.

2.2.1. Установление должностных окладов руководителя учреждения.

Размер должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации определяется трудовым договором, исходя из групп оплаты труда руководителей учреждений МОУ, и рассчитывается по формуле:

$$O_p = M_o \times K, \text{ где:}$$

O_p – должностной оклад руководителя МОУ;

M_o – минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений в соответствии с приложением 6 к постановлению № 2602;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей МОУ.

Коэффициенты устанавливаются следующие:

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей МОУ	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплате труда руководителей МОУ/ кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей МОУ
1	2	3
1	1 группа (при численности учащихся до 200 человек)	37 040,00
2	2 группа (при численности учащихся от 201 до 500 человек)	1,2
3	3 группа (при численности учащихся от 501 до 1000 человек)	1,4
4	4 группа (при численности учащихся свыше 1000 человек)	1,6
5	5 группа (при численности учащихся от 500 человек и наличии групп дошкольного	1,8

1	2	3
	образования в общеобразовательной организации)	

2.2.2. Размер должностного оклада руководителя МОУ устанавливается приказом начальника управления образования администрации Туапсинского муниципального округа (далее – начальник управления образования) и определяется по состоянию на 1 сентября текущего года и действует в течение учебного года по 31 августа следующего года.

При переходе на новую систему оплаты труда должностной оклад руководителя МОУ устанавливается по состоянию на первое января 2025 г. в соответствии с пунктом 2.2.1 настоящего Положения.

Размер индексации заработной платы руководителя, не может превышать индексацию заработной платы для работников образовательных организаций, предусмотренную решением Совета муниципального образования Туапсинский муниципальный округ Краснодарского края.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной плате работников организации устанавливается приказом управления образования администрации Туапсинского муниципального округа (далее – управление образование) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

2.3. При создании новых МОУ и в других случаях размер должностного оклада руководителя МОУ определяется начальником управления образования, исходя из минимального размера должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений в соответствии с подпунктом 2.2.1 настоящего Положения.

2.4. За руководителем МОУ, находящемся на длительном капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена, сохраняются: должностной оклад, стимулирующая надбавка за выслугу лет и выплаты компенсационного характера, согласно ТК РФ.

2.5. Управление образования, являясь главным распорядителем бюджетных средств для МОУ, в утвержденном порядке устанавливает руководителям МОУ:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения;

материальную помощь, предусмотренную разделом 5 настоящего Положения;

2.6. Размеры материальной помощи, компенсационной выплаты, стимулирующего характера, руководителям устанавливаются приказом начальника управления образования в пределах фонда оплаты труда.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Руководителям МОУ могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (подпункт 3.1.1 настоящего Положения);

за специфику работы в отдельных МОУ (подпункт 3.1.2 настоящего Положения);

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (подпункт 3.1.3 настоящего Положения).

3.1.1. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, при наличии квалификации по соответствующей должности.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей) по должности «учитель» устанавливается пропорционально учебной нагрузке с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера на основании положения МОУ.

Руководитель МОУ за 15 рабочих дней до даты назначения выплат предоставляет в управление образования заявление, согласованное с начальником отдела общего образования управления образования, в части согласования ведения учебных часов, и начальником муниципального казенного учреждения, осуществляющего бухгалтерский учет МОУ, в части финансового обеспечения.

На основании согласованного письменного заявления руководителя МОУ издается приказ управления образования о назначении выплаты.

3.1.2. Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 5 к Постановлению № 488.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору руководителя МОУ.

3.1.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится руководителю МОУ, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.2. Доплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МОУ в процентах к окладу (должностному окладу), или в абсолютном размере.

3.3. За временное исполнение обязанностей руководителя МОУ, возложенное на работника МОУ приказом управления образования с

заключением трудового договора, работнику МОУ производится доплата. Приказом управления образования указывается размер ежемесячной доплаты работнику за исполнение им обязанностей временного отсутствующего руководителя МОУ без освобождения от работы в МОУ, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим же учреждением. Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 2.2.1 настоящего Положения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Руководителям МОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

за сложность, интенсивность и высокие результаты работы (подпункт 4.1.1 настоящего Положения);

за качество выполняемых работ (подпункт 4.1.2 настоящего Положения);

за выслугу лет (подпункт 4.1.3 настоящего Положения);

за ученую степень, почетное звание (подпункт 4.1.4 настоящего Положения);

персональный повышающий коэффициент (подпункт 4.1.5 настоящего Положения);

премиальные выплаты (подпункт 4.1.6 настоящего Положения).

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

выплаты за организацию деятельности по договору пожертвования.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Выплата за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы устанавливается за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ, за эффективное участие руководителя в выполнении важных и срочных работ (разовых поручений), за разработку муниципальных образовательных проектов, программ,

нормативных документов.

Решение об установлении размера стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается начальником управления образования с учетом мнения (согласования) председателя Туапсинской районной Организации Общероссийского Профсоюза образования.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год).

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям МОУ по критериям эффективности труда, качественных и количественных показателей за прошедший календарный год (за финансовый год):

№ п/п	Критерии и основные показатели	Шкала	Показатели по критерию	Количество набранных баллов
			Заполняются руководителем МОУ	
1	2	3	4	5
1. Создание условий для достижения результатов (8 баллов)				
1.1	Численность педагогических работников в расчете на одного руководящего работника образовательной организации: от 21 и выше – 4 балла, от 11 до 20 – 3 балла, от 8 до 10 – 2 балла, от 4 до 7 – 1 балл, от 1 до 3 – 0 баллов.	4		
1.2	Использование информационно-коммуникационной образовательной платформы в составе федеральной информационно-сервисной платформы ЦОС, процент зарегистрированных педагогов: 100% - 3 балла, от 90% до 99 % - 2 балла, от 85 % до 89 % - 1 балл, менее 85 % - 0 баллов.	2		
1.3	Наличие паспортизированного школьного музея: наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	2		

1	2	3	4	5
2. Эффективность образовательного процесса (25 баллов)				
2.1	100% выпускников 9-х, получивших аттестат об образовании (от общего числа сдавших ГИА)	4		
2.2	100% выпускников 11-х классов, получивших аттестат об образовании (от общего числа сдавших ГИА) Примечание: показатели учитываются только по результатам досрочного и основного периода ГИА	4		
2.3	Высокие результаты качества образования, подтвержденные результатами независимых оценочных процедур:			
2.3.1	ОГЭ положительная динамика ОГЭ (средней суммарный балл по всем предметам); высокие результаты ОГЭ (средний суммарный балл по обязательным предметам равен или выше краевых показателей);	1 2		
2.3.2	ЕГЭ положительная динамика ЕГЭ (средний суммарный балл по всем предметам); высокие результаты ЕГЭ (средний суммарный балл по обязательным предметам равен или выше краевых показателей);	1 2		
2.3.3	высокая доля высокобалльных результатов в ЕГЭ (суммарное количество результатов от 80 баллов выше среднекраевых показателей);	3		
2.3.4	доля выпускников, набравших 210 и более баллов по 3 предметам ЕГЭ (свыше 30% от количества выпускников, участников ГИА);	3		
2.4	Победители и призеры Всероссийской олимпиады школьников: регионального уровня	5		

1	2	3	4	5
	федерального уровня муниципального уровня	3 1		
3. Эффективность работы по предупреждению безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних (9 баллов)				
3.1.	Рейтинг школы по эффективности	от 1 до		
3.1	работы ШВР (штаб воспитательной работы) (1-я пятерка лидеров – отдельно СОШ и ООШ; 1 место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла, 4 место – 2 балла, 5 место – 1 балл)	5		
3.2	Организация занятости учащихся в каникулярное время (школьные лагеря - 1 балл, многодневные походы- 1 балл, тематические площадки-1 балл);	от 1 до 2		
3.3	Отсутствие правонарушений, совершенных несовершеннолетними обучающимися: 0 правонарушений – 2 балла, 1 и более – 0 баллов.	1		
3.4	Обеспечение общедоступного начального общего, основного общего, среднего общего образования: (отсутствие установленных фактов не обучающихся, отсутствие фактов не продолжения обучения выпускниками 9-х классов, эффективность планирования приема обучающихся в ОО (комплектование) с учетом данных учета детей на закрепленной территории)	1		
4. Эффективность организации воспитательной работы в МОУ (12 баллов)				
4.1	Результативность участия общественных объединений обучающихся (школьное самоуправление, волонтерский отряд, патриотические объединения, «Юнармия», РДШ, РДДМ ЮИД, «Жуковцы», «Гардемарины»,	3		

1	2	3	4	5
	«Кунниковцы» и др.) в мероприятиях: 70% от количества участников - 1 балл 80% от количества участников - 2 балла 90% от количества участников - 3 балла			
4.2	Доля детей в возрасте от 6,8 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием по данным Навигатора: От 90% и выше - 3 балла, От 80% до 89% - 2 балла, От 75% до 79% - 1 балл, Менее 75% - 0 баллов.	3		
4.3	Результативность участия членов школьного научного общества учащихся в интеллектуальных конкурсах, научно-практических конференциях, проектах: муниципального уровня (победители, не менее 3-х чел.) – 1 балл регионального уровня (победитель, призер, лауреат) – 2 балл федерального уровня (победитель, призер, лауреат) – 3 балла	3 3		
4.4	Результативность участия школьников в спортивно-массовых мероприятиях: муниципального уровня (победители, не менее 3-х командных побед)- 1 балл регионального уровня (победитель, призер, лауреат) -2 балла федерального уровня (победитель, призер, лауреат) – 3 балла Примечание: в случае результатов по одному конкурсному мероприятию на разных уровнях, учитываются баллы по наивысшему уровню.	3		

1	2	3	4	5
5. Эффективность использования и развития ресурсного кадрового обеспечения (11 баллов)				
5.1	Доля работников из числа преподавательского состава, имеющих высшую и первую квалификационные категории, в общей численности педагогических работников: от 60% - 2 балла, от 45% до 59% -1 балл, менее 45 % - 0 баллов.	от 1 до 2		
5.2	Обеспечение организационно-методического сопровождения образовательного процесса (педагоги школы руководят РМО, являются тьюторами, экспертами проверки работ ГИА, экспертами по качеству) Примечание – не менее 3-х чел. от СОШ, один участник от ООШ	2		
5.3	Активное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, совещаниях, объединениях (по учебному предмету, направлению «воспитательная работа», в том числе по классному руководству, по внеурочной деятельности (без учета Интернет конкурсов): муниципальный уровень (победители и призеры не менее 3-х чел.) – 2 балла региональный уровень (победитель, призер, лауреат)-3 балла федеральный уровень (победитель, призер, лауреат)- 4 балла Примечание: в случае результатов по одному конкурсному мероприятию на разных уровнях, учитываются баллы по наивысшему уровню.	4		
5.4	Привлечение молодых специалистов	1		

1	2	3	4	5
	(доля педагогических работников моложе 30 лет, составляет не менее 10% от общей численности педагогических работников) за отчетный период: привлечение – 1 балл, отсутствие – 0 баллов			
5.5	Укрепление и сохранение профсоюзного единства (не менее 90% коллектива члены профсоюза образования)	1		
6. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса (8 баллов)				
6.1	Эстетические условия: оформление кабинетов, и других помещений школы, школьного двора	2		
6.2	Отсутствие предписаний, замечаний нарушений по вопросам функционирования МОУ, не связанных с капитальными вложениями денежных средств	2		
6.3	Эффективность работы по организации горячего питания (охват горячим питанием выше среднерайонного уровня в соответствии с итоговым рейтингом за отчетный период) Примечание: за 1,2,3 место – 5 баллов;	от 1 до 5		
	за 4,5 место - 4 балла; за 6,7 место – 3 балла; за 8,9 место - 2 б.; за 10 место – 1 балл			
7. Эффективность управленческой деятельности руководителя общеобразовательной организации (22 балла)				
7.1	Личные профессиональные достижения руководителя: обобщение опыта работы руководителя ОО (личное выступление), статья в СМИ, педагогических изданиях, сборниках – 1 балла; участие в ГИА в качестве	от 1 до 16		

1	2	3	4	5
	административного работника ППЭ (руководитель, член ГЭК, руководитель школы ППЭ) – 2 балла. Личное участие в профессиональных конкурсах: муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 4 баллов федеральный уровень – 7 баллов			
7.2	Обеспечение информационной открытости ОО (положительные публикации в СМИ, сюжеты на ТВ, положительные публикации на сайте УО, администрации Туапсинского муниципального округа)	2		
7.3	Полнота и доступность информации о деятельности общеобразовательной организации на школьном сайте (информация регулярно обновляется (не реже раз в неделю), информационная регулярно обновляется (не реже раз в неделю) в соответствии с требованиями законодательства РФ, наличие публичных докладов, размещение участия в процедурах независимой оценки качества условий образования, наличие результатов открытых социологических опросов участников образовательного процесса.)	1 1		
7.4	Отсутствие мотивированных обращений граждан: Отсутствие – 1 балл, Наличие – 0 баллов	1		
7.5	Наполняемость АИС «Сетевой город. Образование», мониторинг по результатам учебного года: свыше 90% - 2 балла, от 80 % до 89% - 1 балл, менее 80 % - 0 баллов.	от 1 до 2		

1	2	3	4	5
8. Эффективность финансово-экономической, имущественной деятельности и исполнительная дисциплина (5 баллов)				
8.1	Эффективный контроль финансово-хозяйственной деятельности: Освоение бюджета по результатам предыдущего финансового года 97%-100%- 2 балла 95%-96,99%- 1 балл	от 1 до 2		
8.2	Выполнение целевых показателей заработной платы по отдельным категориям граждан в соответствии с Указами Президента РФ по результатам предыдущего финансового года: Выполнение – 2 балла, Не выполнение – 0 баллов.	2		
8.3	Результативная работа по привлечению добровольных пожертвований с целью улучшения материально-технического обеспечения школы по результатам предыдущего финансового года, организация платных услуг	1		
Максимальное количество баллов по всем показателям на одного руководителя МОУ не более 100 баллов включительно				

Руководитель МОУ ежегодно представляет в управление образования аналитическую информацию – результат деятельности МОУ за прошедший календарный (финансовый) год по критериям эффективности труда, качественных и количественных показателей подпункта 4.1.2 настоящего Положения, являющуюся основанием для рассмотрения, утверждения и установления выплат за качество выполняемых работ.

Совет по решению вопросов развития образования на территории Туапсинского муниципального округа ежегодно в сентябре утверждает количество баллов, набранных по результатам деятельности МОУ за прошедший учебный год для определения стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ в текущем учебном году.

Решение Совета по вопросам развития образования на территории Туапсинского муниципального округа оформляется протоколом, на основании, которого издается приказ Управления.

Баллы устанавливаются на срок не более 1 года (с 1 сентября текущего года по 31 августа последующего года включительно). Максимальное

количество баллов по всем показателям на одного руководителя МОУ не может превышать 100 баллов.

Руководители МОУ имеют право присутствовать на заседании Совета по вопросам развития образования на территории Туапсинского муниципального округа и давать необходимые пояснения.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается к окладу (должностному окладу), определяется - «количество баллов, набранных руководителем МОУ по показателям» X на «размер стоимости одного стимулирующего балла».

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$\text{Цстб} = \frac{\text{Цстб1} + \text{Цстб2} + \dots + \text{Цстби}}{\text{КМДОО}} * \text{П, где:}$$

Цстб – размер одного стимулирующего балла, руб.;

Цстб 1, Цстб 2 ..., Цстб i – размер должностному окладу руководителя по i-му МОУ по состоянию на 01 сентября текущего года, руб.;

КМДОО – количество действующих МОУ, за исключением МОУ, находящегося на длительном капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена;

П – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом.

Размер стоимости одного стимулирующего балла (Цстб) рассчитывается на начало учебного года (1 сентября), утверждается на основании представления начальника муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район».

Цена одного стимулирующего балла (Цстб) может пересчитываться в течение календарного года. При изменении цены одного стимулирующего балла (Цстб) пересчитывается размер стимулирующих выплат руководителям МОУ. Управление образования издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат руководителям МОУ.

При смене руководителя новому руководителю МОУ, назначенному в текущем году, размер стимулирующей выплаты определяется исходя из количества баллов набранных предшествующим руководителем МОУ по показателям подпункта 4.1.2 настоящего Положения за предыдущий учебный год и утвержденного размера стоимости одного балла в рублях;

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года включительно), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.1.3. Выплата за выслугу лет, которая устанавливается руководителю МОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере

образования.

Размер выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) руководителю МОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размеры повышающего коэффициента руководителю МОУ за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

0,30 – за ученую степень доктора наук;

0,20 – за ученую степень кандидата наук;

0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник Российской Федерации».

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору руководителя МОУ.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке:

решение об установлении руководителю МОУ персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается начальником управления образования.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать:

1) уровень профессиональной подготовленности конкретного руководителя МОУ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, особенности расположения зданий (филиалов) одного МОУ и другие факторы, включая выполнение дополнительных обязанностей связанных с методической работой или наставнической деятельностью;

2) выполнение работ, связанных с организацией в учреждении платных образовательных услуг. Размер и порядок направления средств, полученных от приносящей доход деятельности МОУ, на оплату труда работников устанавливается локальными актами МОУ.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке утверждается решением Совета по вопросам развития образования на территории Туапсинского муниципального округа, устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.6. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год) (подпункт 4.1.6.1 настоящего Положения);

единовременное премирование по итогам работы (подпункт 4.1.6.2 настоящего Положения);

за выполнение особо важных и срочных работ (подпункт 4.1.6.3 настоящего Положения);

к отраслевому профессиональному празднику (подпункт 4.1.6.4 настоящего Положения).

4.1.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

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 МОУ;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере с учетом мнения (согласования) председателя Туапсинской районной Организации Общероссийского Профсоюза образования.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.6.2. Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов за счет средств, экономии фонда оплаты труда при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, 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 ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Решение о выплате единовременного премирования руководителю и ее конкретных размерах принимает начальник управления образования на основании письменного заявления руководителя МОУ и ходатайства председателя профсоюза трудового коллектива МОУ.

4.1.6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

выплачивается руководителю по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере с учетом мнения (согласования) председателя Туапсинской районной Организации Общероссийского Профсоюза образования.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.6.4. Премия к отраслевому профессиональному празднику:

Руководителю МОУ – ко Дню учителя (5 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно руководителю МОУ при условии непрерывной работы в МОУ в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере с учетом (согласования) председателя Туапсинской районной территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

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

4.3. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению начальника управления образования в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда руководителей МОУ.

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

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Материальная помощь руководителям МОУ может выплачиваться за счет средств, экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами 50 лет и далее через каждые 5 лет – в размере 20000 (двадцати тысяч) рублей;

длительное (более одного месяца) заболевание; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами. Размер выплаты согласовывается с председателем профсоюза трудового коллектива;

тяжелое финансовое положение руководителя МОУ, связанное с последствиями стихийных бедствий природного и техногенного характера, с утратой имущества и прочие обстоятельства. Размер выплаты согласовывается с председателем профсоюза трудового коллектива;

смерть близких родственников (супруг/супруга, отец/мать, дети) в размере 15000 (пятнадцати тысяч) рублей;

в случае смерти руководителя МОУ выплата материальной помощи производится одному из его родственников (супруг/супруга, отец/мать, дети) в размере 30000 (тридцати тысяч) рублей;

в связи с регистрацией брака руководителя МОУ в размере 10000 (десяти тысяч) рублей;

в связи с рождением ребенка, усыновлением (удочерением) ребенка в размере 10000 (десяти тысяч) рублей.

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя МОУ на имя начальника управления образования с приложением подтверждающих документов, в том числе о наличии и размере экономии фонда оплаты труда, и ходатайства председателя профсоюза трудового коллектива.

5.3. Основанием для выплаты материальной помощи руководителю МОУ является приказ начальника управления образования.

6. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом 4.1.2 настоящего Положения, может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений может быть полностью отменен в следующих случаях:

- нарушение Устава МОУ;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренной должностной инструкцией;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья учащихся, инструкций по охране труда;
- нарушение правил внутреннего и трудового распорядка МОУ;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушение финансовой дисциплины.

Решение об отмене или уменьшении выплат, предусмотренных настоящим подпунктом принимается на основании документа о дисциплинарном проступке и объяснительной руководителя МОУ, утверждается приказом начальника управления образования с учетом мнения (согласования) председателя Туапсинской районной Организации Общероссийского Профсоюза образования.

6.2. Начальник управления образования вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной руководителю МОУ премии, предусмотренной подпунктом 4.1.6 настоящего Положения, за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины:

6.2.1. При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» руководителю МОУ может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание).

6.2.2. При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» руководителю МОУ может быть уменьшен размер премии до 100 % (за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание).

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

На период временного отсутствия руководителя МОУ (листок нетрудоспособности, командировка, основной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы) на работника МОУ (с письменного согласия работника) приказом управления образования возлагается временное исполнение обязанностей руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор, и на указанного работника настоящее Положение не распространяется.

».

Начальник управления
образования администрации
Туапсинского муниципального округа



Е.А. Зайцева