Кемеровская область

Администрация муниципального образования «Крапивинский район»

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 26.05.2008 г. №762-р

п. Крапивинский

Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов, и начисления оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в муниципальных общеобразовательных учреждениях Крапивинского района

Руководствуясь постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области [от 18 февраля 2008 года №36](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/84320ffd-1f2a-4570-a340-5cabc24872e0.html) о Методике планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов и начисления оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в муниципальных общеобразовательных учреждениях

1.Утвердить Методику планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов, и начисления оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в муниципальных общеобразовательных учреждениях Крапивинского района (Приложение).

2.Муниципальное управление образования администрации МО «Крапивинский район» (Лапикова С.П.) обеспечить переход муниципальных общеобразовательных учреждений Крапивинского района на Утверждённую Методику с 1 сентября 2008 года.

3.Контроль за исполнением распоряжения возложить на заместителя главы по социальным вопросам С.В. Сабуцкую.

Глава МО «Крапивинский район»

В.А.Альберт

Приложение

к Распоряжению Главы МО

«Крапивинский район»

от 26.05.2008 г. №762-р

# МЕТОДИКА

# планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов и начисления оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в муниципальных общеобразовательных учреждениях Крапивинского района

1.Фонд оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Крапивинского района (далее — учреждения) образуется определяется) на основании нормативов финансирования учреждения, установленных постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области [от 09.08.2006 №164](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/767b1c3f-b974-4cfa-9771-cc9bbd211366.html) «Об установлении нормативов финансирования муниципальных общеобразовательных учреждений», уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества обучающихся по видам общеобразовательных программ.

2.Величина нормативов финансирования рассчитывается департаментом образования и науки Кемеровской области по видам общеобразовательных программ.

Администрация муниципального образования «Крапивинский район» корректирует нормативы финансирования по каждому учреждению путем установления коэффициентов отклонения фактического фонда оплаты труда от фонда оплаты труда, исчисленного по нормативу.

Для расчёта фонда оплаты труда учреждения из общей величины норматива финансирования вычитаются учебные расходы (включая расходы на методическую литературу) и выделяется доля норматива финансирования образовательной бюджетной услуги по заработной плате (Зi).

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

ФОТ оу. = Сумма (Ч уч. х 3i),

где:

ФОТ оу. - фонд оплаты труда учреждения;

Ч уч. - среднегодовая численность обучающихся в учреждении по видам общеобразовательных программ;

3i - норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам общеобразовательных программ.

Фонд оплаты труда, рассчитанный учреждению по нормативу на одного обучающегося, остаётся полностью в распоряжении учреждения. При массовом Переходе учащихся школы в другое образовательное учреждение (не менее трех Процентов учащихся) между учреждениями перераспределяются финансовые средства. Размер перераспределенных средств рассчитывается исходя из Численности перешедших учащихся.

3. Устанавливается следующее распределение фонда оплаты труда: ФОТ оу = ФОТ ц +ФОТ б + ФОТ ст, где:

ФОТ ц - централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3.1.Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений определяется по формуле:

ФОТ ц - ФОТ оу х ц,

где:

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

Централизуемая доля фонда оплаты труда (ц) составляет не более 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения (ФОТ оу). Конкретный размер централизуемой доли фонда оплаты труда (ц) устанавливает учредитель учреждения.

За счет средств централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Доплаты за выполнение дополнительных работ руководителям учреждений устанавливаются на основании правового акта учредителя учреждения, согласованного в установленном порядке с профсоюзным органом.

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений за выполнение показателей качества устанавливаются на основании правового акта учредителя учреждения, согласованного в установленном порядке с профсоюзным органом и представительным муниципальным органом управления образования.

Примерное положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений приведено в приложении №1 к настоящей Методике.

Не использованные учредителем учреждения средства централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений остаются в распоряжении учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников данного учреждения.

3.2.Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

Размер базовой части фонда оплаты труда не должен превышать 75 процентов размера фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

ФОТ б = ФОТ т + ФОТ комп.,

где:

ФОТ т - тарифная часть фонда оплаты труда;

ФОТ комп. - компенсационная часть фонда оплаты труда.

3.2.1. Тарифная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную Заработную плату работникам учреждения за выполнение основной работы,входящую в круг должностных обязанностей (рекомендуемое значение до 60 процентов от фонда оплаты труда учреждения). За счет средств указанной части фонда оплаты труд а. выплачиваются доплаты за работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника с учетом объема выполняемых работ.

3.2.2. Компенсационная часть фонда оплаты труда (рекомендуемое значение не менее 15 процентов от фонда оплаты труда учреждения) обеспечивает компенсационные выплаты работникам учреждения за выполнение дополнительной работы и работ, производимых в особых условиях, за которые Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата.

К дополнительной работе, не входящей в круг основных должностных обязанностей, относится: классное руководство, проверка тетрадей и прочая дополнительная неаудиторная занятость педагогических работников, а также ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды (включая почётные звания) СССР или Российской Федерации, учёную степень доктора наук или кандидата наук, которые не должны превышать размеров, установленных для лиц, имеющих соответствующие учёные степени и работающих в высших учебных заведениях.

Размер и порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу определяется локальным правовым актом учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения или иным представительным органом. К работам, производимым в особых условиях, за которые Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата, относится работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других.

Размер дополнительной оплаты за работу, производимую в особых условиях, определяется на основании действующего законодательства, коллективного договора или локального нормативного акта.

3.2.3. Руководитель учреждения в соответствии с пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации [«Об образовании»](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/b5bf4eb2-4853-4f5b-bc47-9291295dadb0.html) при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = 70 % ФОТ б учит. + 30 % ФОТ б пр,

где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б учит. - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического Персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, веющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 постановления правительства Российской Федерации [от 03.04.2003 №191](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/40c999b4-bb3c-47dc-b728-3924e4dcd001.html) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы За ставку заработной платы) педагогических работников»;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

3.3.Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде премий за выполнение установленных показателей качества труда и других поощрительных выплат.

За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда (при наличии экономии) может выплачиваться материальная помощь работникам учреждения.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда не должен быть ниже 20 процентов размера фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании локального правового акта учреждения, согласованного в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом, а также управлением образования.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения приведено в приложении №2 к настоящей Методике.

3.4.Конкретные размеры базовой части фонда оплаты труда, стимулирующей части фонда оплаты труда определяются каждым образовательным учреждением самостоятельно.

4.Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации [от 03.04.2003 №191](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/40c999b4-bb3c-47dc-b728-3924e4dcd001.html).

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства Российской Федерации [от 03.04.2003 №191](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/40c999b4-bb3c-47dc-b728-3924e4dcd001.html), требуется письменное согласие работника.

5.Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, является установленная им тарифная ставка с учётом выполняемого объёма.

Тарифная часть заработной платы обслуживающего и прочего персонала устанавливается каждым учреждением самостоятельно на основании разрядов единой тарифной сетки (ЕТС), устанавливаемых с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Ставки заработной платы высококвалифицированным рабочим, работающим в учреждениях и постоянно занятым на важных и ответственных работах, устанавливаются исходя из 7 и 8 разрядов тарифной сетки в соответствии с общеотраслевыми и отраслевыми перечнями профессий высококвалифицированных работников, утверждаемыми постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области.

6.Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от размера расценки за один Ученико-час работы по видам основных общеобразовательных программ, количества часов преподавания предмета в классе и количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года.

ФОТ б учит. = сумма (Рi х Нагр. факт.i х Напол. факт .i),

где:

ФОТ б учит. - размер тарифной части заработной платы учителя, руб.;

Pi - расценка за один ученико-час работы по видам общеобразовательных

программ, руб.;

Нагр.факт i - установленная при тарификации учебная нагрузка по видам общеобразовательных программ, час;

Напол. Факт I - фактическая наполняемость класса по видам общеобразовательных программ, в котором ведёт часы учитель, человек.

6.1.Расценка за один ученико-час работы по видам общеобразовательных программ определяется исходя из установленной педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, тарифной ставки (в соответствии с присвоенным разрядом по ЕТС), установленной нормы часов за ставку заработной платы учителя и нормативной наполняемости класса, в зависимости от вида общеобразовательной программы:

Р i = Тар. ст. i / (Норм. час. х Напол. норм. i),

где:

Рi - расценка за один ученико-час работы по видам общеобразовательных программ, руб.;

Тар. ст. i - размер установленной учителю тарифной ставки, руб.;

Норм, час - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, час;

Напол. норм л - нормативная наполняемость класса в зависимости от вида общеобразовательной программы.

Размер расценок по видам общеобразовательных программ приведён в приложении №3 к настоящей Методике.

6.2.В случае если в течение года предусматривается повышение ставки, размер педагогической расценки корректируется на повышающий коэффициент.

7.Размер должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения, квалификационной категории, а также размера средней заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс в данном учреждении, но не ниже, чем это предусмотрено действующим законодательством.

Размер должностного оклада руководителя учреждения на финансовый год без учета стимулирующих и компенсационных выплат из централизованного фонда определяется соотношением:

Тар. рук. <= ЗП ср.учит. х Кот х Ккв,

где:

Тар. рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

ЗП ср.учит - средняя месячная заработная плата учителей (за вычетом стимулирующих выплат и сумм районного коэффициента, начисленных на зарплату) за предыдущий период (четверть, полугодие, год) по учреждению.

Кот - коэффициент, установленный по группам оплаты труда для

Руководителей учреждений.

Ккв - коэффициент за наличие квалификационной категории.

Рекомендуемые значения коэффициентов за наличие квалификационной Категории - 1,05 - для руководителей, имеющих высшую категорию.

Рекомендуемые значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа-2,0;

2-я группа- 1,8;

3-я группа- 1,5;

4-я группа- 1,3.

Объёмные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определены в распоряжении главы муниципального образования «Крапивинский район» [от 29.01.2007г №106-р](http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php) «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Крапивинского района».

Период, за который берется средняя месячная заработная плата учителей при установлении должностного оклада руководителя учреждения, определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

В случае если в течение года производится индексация заработной платы работников образования, то размер должностного оклада руководителя учреждения корректируется на коэффициент повышения.

8.Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений (с учетом наличия квалификационной категории).

9.Заработная плата прочего административно-управленческого, учебно-вспомогательного, педагогического персонала, не обеспечивающего образовательный процесс, и обслуживающего персонала устанавливается в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

11.Условия оплаты труда работников учреждений содержатся в трудовом договоре, заключенном между руководителем учреждения и работником.

12.В случае если среднемесячная заработная плата конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, исчисленная в соответствии с настоящей Методикой (с учётом доплат и надбавок), оказывается ниже среднемесячной заработной платы, выплачиваемой до перехода на настоящую Методику (при той же учебной нагрузке), указанным работникам в течение учебного года выплачивается соответствующая разница в заработной плате в виде адаптационной надбавки. Источником выплаты является экономия фонда оплаты труда. Адаптационная надбавка применяется на время действия эксперимента.

Вопросы, не урегулированные настоящей Методикой, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

13.Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с наличием не использованной тарифной части фонда оплаты труда, наличием вакантных Должностей, а также в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется учреждениям на увеличение компенсационного или стимулирующего фонда оплаты труда и распределяется в соответствии с положением о распределении компенсационного и (или) стимулирующего фонда оплаты труда учреждения, а также на выплату материальной помощи работникам учреждения, в том числе руководителю учреждения.

14. Данная Методика распространяется на учреждения, деятельность которых регулируется типовым положением об учреждении, за исключением малокомплектных школ.

Начальник МУО администрации

МО «Крапивинский район»

С.П. Лапикова

Приложение №1

к Методике планирования расходов

на оплату труда при формировании

сметы доходов и расходов и начисления

оплаты труда педагогическим

работникам, осуществляющим

учебный процесс в муниципальных

общеобразовательных учреждениях

Крапивинского района

# Примерное положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений (далее - учреждения) в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Учредитель учреждения устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда (ц) по каждому учреждению (но не более 5 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные настоящим Примерным положением:

централизованный фонд на выплату доплат за выполнение дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей,

централизованный фонд на установление стимулирующих премиальных выплат.

#### 2. Порядок установление доплат за выполнение дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей

Перечень дополнительных видов работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей и за которые устанавливаются доплаты, их размер и сроки установления разрабатываются и утверждаются учредителем учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Доплаты за выполнение дополнительных работ руководителям учреждений, устанавливаются учредителем учреждения на основании настоящего Примерного положения.

#### 3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Установление стимулирующих премиальных выплат (далее - премий) руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется муниципальной комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной учредителем учреждения с обязательным участием в ней представителя профсоюзного органа.

Премии руководителям учреждений устанавливается по итогам учебной четверти. Другие стимулирующие выплаты (надбавки) устанавливаются по итогам предыдущей учебной четверти на срок не менее чем на одну учебную четверть и максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Учредитель учреждения на основании приведенных в разделе 4 показателей эффективности деятельности учреждения устанавливает к каждому показателю индикаторы, по которым будет производиться измерение показателя.

Каждый показатель эффективности деятельности учреждения оценивается учредителем учреждения определенным количеством баллов. Количество баллов, установленное по показателю, распределяется по установленным индикаторам его измерения.

Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности учреждения составляет максимальное количество баллов для руководителей учреждений.

«Стоимость» одного балла при расчете премии (надбавки) определяется как частное от размера доли централизованного фонда на установление стимулирующих премиальных выплат и максимального количества баллов.

3.3. Муниципальное управление образования представляет в установленные сроки в комиссию аналитическую информацию о:

достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности учреждения, установленных настоящим Примерным положением и являющихся основанием для премирования;

набранной сумме баллов по каждому руководителю учреждения;

«стоимости» единицы балла по каждому руководителю учреждения;

размере причитающейся премии по каждому руководителю учреждения с учетом набранного количества баллов и «стоимости» единицы балла.

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

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого муниципальное управление образования издает приказ о премировании.

#### 4. Показатели эффективности деятельности учреждения, на основании которых руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие премиальные выплаты

4.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении: общие показатели успеваемости учащихся на уровне муниципального

образования по результатам аттестации, в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования;

обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей, а также размер показателя «Уровень организации и проведения итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ» больше, чем в среднем по Кемеровской области;

достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

размер показателя «Результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)» больше, чем в среднем по муниципальному образованию;

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

процент показателя «Количество обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном учреждении» меньше, чем в среднем по Кемеровской области;

соблюдение нормативных показателей оценки деятельности образовательного учреждения (наполняемость классов, соотношение учитель/ученик, учитель/прочие работники).

4.2. Создание условий для осуществления образовательного процесса: обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми

требованиям и санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

4.3. Кадровые ресурсы учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

стабильность педагогического коллектива, сокращение текучести кадров среди молодых специалистов.

4.4. Социальный критерий:

отсутствие исключенных из учреждения в 1-9-х классах, сохранение контингента в 10-11-х классах;

организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков, занятость учащихся во внеурочное время.

4.5. Эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (деятельность органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

привлечение внебюджетных средств;

рост средней заработной платы учителей по отношению к предыдущему периоду;

динамика снижения численности работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума;

отсутствие нарушений действующего законодательства.

4.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;

организация обеспечения учащихся горячим питанием;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

4.7.Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

4.8.Размер премии может быть снижен либо в выплате премии может быть отказано по причине нарушения руководителем трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового Распорядка, действующего законодательства и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению. Руководителю, получившему взыскание, премия за расчетный период, в котором допущено нарушение, не начисляется.

Приложение 2

к Методике планирования расходов

на оплату труда при формировании

сметы доходов и расходов и начисления

оплаты труда педагогическим работникам,

осуществляющим учебный

процесс в муниципальных

общеобразовательных учреждениях

Крапивинского района

# Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения

#### 1. Общие положения

1.1.Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

1.2.Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда (не менее 20 процентов), которая должна быть направлена на выплату стимулирующих премиальных выплат.

1.3.Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда (далее - стимулирующий фонд) на причитающиеся выплаты, установленные настоящим Примерным положением.

#### 2. Порядок установления выплаты материальной помощи

Условия и размеры выплачиваемой материальной помощи работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

#### 3. Порядок установления стимулирующих премиальных выплат

3.1. Установление стимулирующих премиальных выплат (далее - премий) Работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию, образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

Премии работникам учреждений устанавливаются по итогам учебной четверти. Другие стимулирующие выплаты (надбавки) устанавливаются по итогам предыдущей учебной четверти на срок не менее чем на одну учебную четверть и максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Учреждение к каждому показателю эффективности деятельности категорий работников учреждения, приведенному в разделе 4, устанавливает индикаторы измерения.

Индикаторы измерения оцениваются учреждением определенным количеством баллов.

Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю эффективности деятельности категорий работников учреждения.

Общая сумма баллов показателей эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников учреждения.

3.3. Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов учителей (рекомендуемое значение 100 баллов);

по административно-управленческому персоналу - не более 40 процентов от максимального количества баллов учителей;

по педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс, -не более 60 процентов от максимального количества баллов учителей;

по учебно-вспомогательному персоналу - не более 50 процентов от максимального количества баллов учителей;

по младшему обслуживающему персоналу - не более 30 процентов от максимального количества баллов учителей.

3.4. В целях усиления материальной заинтересованности в достижении более высоких результатов деятельности производится дополнительное кластирование категорий работников в зависимости от количества набранных баллов по 4 группам качества.

Устанавливается следующее соотношение между группами от максимального количества баллов по данной категории работников:

1-я группа - до 40 процентов;

2-я группа - от 40 до 70 процентов;

3-я группа - от 70 до 90 процентов;

4-я группа - от 90 до 100 процентов.

3.5. На основании установленных групп качества производится их повторная оценка по следующему принципу

первая группа качества оцениванию не подлежит. Это означает, что работникам учреждения, набравшим количество баллов в пределах первой , группы качества, премии из стимулирующего фонда не устанавливаются.

Второй группе качества устанавливается оценка в размере единицы.

Четвертой группе качества оценка устанавливается в размере не менее 4 единиц.

Третьей группе качества оценка устанавливается в диапазоне между первой и четвертой группами качества.

3.6. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения индикаторов показателей, подсчета баллов, кластирование по группам качества и их оценку по каждому работнику учреждения.

3.7. В установленные учреждением сроки в комиссию по премированию представляется аналитическая информация о каждом работнике учреждения по:достигнутым значениям индикаторов показателей эффективности деятельности учреждения, установленных настоящим Примерным положением и являющихся основанием для премирования;

набранной сумме баллов по каждому работнику учреждения;

отнесению к группе качества каждого работника учреждения;

набранной сумме .баллов с учетом группы качества каждого работника учреждения;

общей сумме набранных баллов по всем работникам учреждения;

размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам;

«стоимости» одного балла по учреждению («стоимость» одного балла премии рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам учреждения);

размеру причитающейся премии по каждому работнику учреждения с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

3.8. Размеры премий каждому работнику учреждения рассматриваются комиссией по премированию по представлению руководителя учреждения и согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации либо иным представительным органом учреждения, с органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

Порядок рассмотрения органом самоуправления учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии по премированию, давать необходимые пояснения.

Комиссия по премированию принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии по премированию оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

4. Показатели эффективности деятельности категорий работников учреждения, на основании которых устанавливаются премии.

|  |  |
| --- | --- |
| Категории работников учреждения | Показатели эффективности деятельности |
| 1 | 2 |
| Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс (учителя) | Обеспечение уровня знаний по содержанию дисциплины |
| Обеспечение сохранности контингента |
| Организация и участие во внешкольных мероприятиях |
| Организация работы кружков по предмету |
| Подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам по дисциплине |
| Разработка и проведение открытых мероприятий |
| Социальная работа |
| Работа с родителями |
| Оздоровительная работа |
| Работа по обеспечению безопасности |
| Работа по методическому обеспечению учебного процесса |
| Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно - практических конференций внутренних, муниципальных, региональных, отраслевых и пр |
| Экспериментальная работа |
| Повышение квалификации |
| Педагог- психолог | Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися |
| Экспериментальная работа |
| Организационная работа |
| Повышение квалификации |
| Социальный педагог | Результативность коррекционно-развивающей работы сучащимися |
| Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля |
| Повышение квалификации |
| Педагогические работники, не осуществляющие образовательный процесс | Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся |
| Позитивные результаты деятельности педагога по снижению количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижению (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижению частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокого уровня решения конфликтных ситуаций |
| Заместители директоров по учебно - воспитательной работе, воспитательной работе | Организация предпрофильного и профильного обучения |
| Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся |
| Уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
| Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно - методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| Уровень организации аттестации педагогических работников школы |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| Заместитель директора по административно - хозяйственной части | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда |
| Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов |
| Качественное ведение документации |
| Соблюдение действующего законодательства |
| Библиотекарь | Высокая читательская активность обучающихся |
| Пропаганда чтения как формы культурного досуга |
| Участие в общешкольных и районных мероприятиях |
| Оформление тематических выставок |
| Выполнение плана работы библиотекаря |
| Водитель | Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта |
| Обеспечение безопасной перевозки детей |
| Отсутствие ДТП, замечаний |
| Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.) | Проведение генеральных уборок |
| Содержание участка в соответствии с требованиями санитарных правил и норм, качественная уборкапомещений |
| Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |

Установление показателей премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Приложение №3

к Методике планирования расходов

на оплату труда при формировании

сметы доходов и расходов и начисления

оплаты труда педагогическим работникам,

осуществляющим учебный процесс

в муниципальных общеобразовательных

учреждениях Крапивинского района

# Размер расценок по видам общеобразовательных программ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Параллели обучения | Вид общеобразовательных программ | Тарифная сетка 7 разряд | Тарифная сетка 8 разряд | Тарифная сетка 9 разряд | Тарифная сетка 10 разряд | Тарифная сетка 11 разряд | Тарифная сетка 12 разряд | Тарифная сетка 13 разряд | Тарифная сетка 14 разряд | Тарифная сетка 15 разряд | Тарифная сетка 16 разряд |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1-4 классы | Стандартное обучение в целом классе | 4,34 | 4,77 | 5,24 | 5,75 | 6,30 | 6,80 | 7,35 | 7,90 | 8,53 | 9,15 |
|  | Стандартное обучение в 2 группах класса | 8,68 | 9,54 | 10,48 | 11,50 | 12,59 | 13,61 | 14,71 | 15,80 | 17,05 | 18,30 |
|  | Стандартное обучение в 3 группах класса | 13,03 | 14,31 | 15,72 | 17,24 | 18,89 | 20,41 | 22,06 | 23,70 | 25,58 | 27,46 |
|  | Стандартное индивидуальное обучение | 108,55 | 119,25 | 131,00 | 143,70 | 157,40 | 170,10 | 183,85 | 197,50 | 213,15 | 228,8 |
| 5-9 классы | Стандартное обучение в целом классе | 4,82 | 5,30 | 5,82 | 6,39 | 7,00 | 7,56 | 8,17 | 8,78 | 9,47 | 10,17 |
|  | Стандартное обучение в 2 группах класса | 9,65 | 10,60 | 11,64 | 12,77 | 13,99 | 15,12 | 16,34 | 17,56 | 18,95 | 20,34 |
|  | Стандартное обучение в 3 группах класса | 14,47 | 15,90 | 17,47 | 19,16 | 20,99 | 22,68 | 24,51 | 26,33 | 28,42 | 30,51 |
|  | Стандартное индивидуальное обучение | 120,61 | 132,50 | 145,56 | 159,67 | 174,89 | 189,00 | 204,28 | 219,44 | 236,83 | 254,22 |
|  | Обучение в гимназиях, лицеях, школах углубленного изучения предметов | 5,55 | 6,10 | 6,70 | 7,34 | 8,04 | 8,69 | 9,40 | 10,09 | 10,89 | 11,69 |
|  | Обучение в гимназиях в 2 группах класса | 11,10 | 12,19 | 13,39 | 14,69 | 16,09 | 17,39 | 18,79 | 20,19 | 21,79 | 23,39 |
| 10-11 классы | Обучение в вечерних школах. Стандартное обучение в целом | 7,09  4,82 | 7,79  5,30 | 8,56  5,82 | 9,39  6,39 | 10,29  7,00 | 11,12  7,56 | 12,02  8,17 | 12,91  8,78 | 13,93  9,47 | 14,95  10,17 |
|  | Стандартное обучение в 2 группах класса | 9,65 | 10,60 | 11,64 | 12,77 | 13,99 | 15,12 | 16,34 | 17,56 | 18,95 | 20,34 |
|  | Обучение в гимназиях, лицеях, школах углубленного изучения предметов | 5,55 | 6,10 | 6,70 | 7,34 | 8,04 | 8,69 | 9,40 | 10,09 | 10,89 | 11,69 |
|  | Обучение в гимназиях в 2 группах класса | 11,10 | 12,19 | 13,39 | 14,69 | 16,09 | 17,39 | 18,79 | 20,19 | 21,79 | 23,39 |
|  | Обучение в вечерних школах | 7,09 | 7,79 | 8,56 | 9,39 | 10,29 | 11,12 | 12,02 | 12,91 | 13,93 | 14,95 |

Примечание: за работу в сельской местности приведенные расценки увеличиваются на коэффициент 1,25.