Кемеровская область

Администрация муниципального образования «Крапивинский район»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.02.2010 №181

п. крапивинский

О внесении изменений в постановление администрации МО «Крапивинский район» от 22.08.2008 №16 «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, участвующих в эксперименте»

Руководствуясь постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области [от 30 декабря 2009 г. №529](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/9b0ed986-80b3-409f-b6f1-f7eef94fcec6.html) «О внесении изменения в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области [от 11.08.2009 №350](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/394956c7-e1a1-4cd6-bee3-a238143a665e.html) «О проведении эксперимента по применению новой модели отаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в 2009/2010 учебном году»

1. 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, участвующих в эксперименте, утверждённую постановлением администрации МО «Крапивинский район» [от 22.08.2008 г. №16](http://192.168.99.77:8080/content/act/654ac950-7426-4f0b-8a1f-edc7d7967984.doc) изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на отношения, возникшие с 01.09.2009 года.

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

Глава МО «Крапивинский район»

В.А. Альберт

Приложение

к постановлению администрации

МО «Крапивинский район»

от 17.02.2010г №181

# 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

1. Фонд оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений (далее - учреждения) определяется на основании нормативов финансирования учреждений, уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества обучающихся по видам общеобразовательных программ.

Нормативы финансирования для учреждений установлены Законом Кемеровской области [от 12.07.2006 №95-ОЗ](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/3069bd2e-f2dc-4e4b-b18e-b4d136688ddd.html) «Об установлении нормативов обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях посредством выделения субвенций местным бюджетам».

2. Величина нормативов финансирования рассчитывается департаментом образования и науки Кемеровской области по видам общеобразовательных программ, на основании которых они рассчитываются муниципальным управлением образования администрации муниципального образования «Крапивинский район» и доводятся до каждого учреждения отдельно.

В течение адаптационного периода допускается корректировка нормативов финансирования по каждому учреждению путем установления коэффициентов отклонения фактического фонда оплаты труда от фонда оплаты труда, исчисленного по нормативу:

для муниципальных общеобразовательных учреждений - органами местного самоуправления.

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 Зi), где:

ФОТ оу – фонд оплаты труда учреждения;

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

Зi – 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. Учредитель принимает решение о перераспределении финансовых средств между учреждениями при массовом переходе учащихся из одного учреждения в другое (не менее трех процентов учащихся). Размер перераспределенных средств рассчитывается исходя из численности перешедших учащихся.

3. Устанавливается следующее распределение фонда оплаты труда:

ФОТ оу = ФОТ ц +ФОТ б + ФОТст, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Централизованный фонд определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

3.1. Централизуемая доля фонда оплаты труда (ц) составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения (ФОТ оу). Конкретный процент централизуемой доли фонда оплаты труда (ц) определяется учредителем самостоятельно в зависимости от размера фонда оплаты труда. За счет средств централизованного фонда устанавливаются компенсационные, стимулирующие выплаты и материальная помощь руководителю учреждения.

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

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений за выполнение показателей качества устанавливаются на основании правового акта учредителя учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления, созданным при органе управления образованием.

Примерное положение о распределении централизованного фонда приведено в приложении №1 к настоящей Методике.

Неиспользованные средства централизованного фонда остаются в распоряжении учреждения и используются ежемесячно 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, входящей в круг должностных обязанностей (рекомендуемое значение до 60 процентов от фонда оплаты труда учреждения).

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.

К дополнительной работе, не входящей в круг основных должностных обязанностей, относятся: классное руководство, проверка тетрадей и прочая дополнительная неаудиторная занятость педагогических работников.

Также за счет средств указанной части фонда оплаты труда выплачиваются доплаты за работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника с учетом объема выполняемых работ.

Размер и порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу определяются локальным правовым актом учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения. К работам, производимым в особых условиях, за которые Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена оплата в повышенном размере, относится тяжелая работа, работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Размер оплаты в повышенном размере за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется в коллективном договоре или локальном нормативном акте на основании действующего законодательства.

Кроме того, из средств компенсационной части фонда оплаты труда устанавливаются ежемесячные выплаты 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.

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 = ФОТ б учит + 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, имеющие 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» (далее – постановление), должна составлять не менее 70 процентов;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала не более 30 процентов.

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 и разовые премии к знаменательным датам.

Рекомендуемый размер стимулирующей части фонда оплаты труда не должен быть ниже 20 процентов размера фонда оплаты труда учреждения, из которого учителям направляется не менее 70 процентов, а прочим работникам учреждения не более 30 процентов.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании локального нормативного акта учреждения, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением (управляющим советом).

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

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

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении, 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 работ.

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 9 и 10 разрядов ЕТС. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих утвержден постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области [от 19.03.2009 №115](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/891a407d-cc26-4cdf-bb32-86d3d3ab4ec4.html) «О Порядке и условиях оплаты труда работников государственных образовательных учреждений 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 среднего по учреждению количества обучающихся в классе (классе-комплекте) по состоянию на начало учебного года.

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

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

Рi – расценка (в неделю) за один ученико-час работы по видам общеобразовательных программ, руб.;

Нагр.факт.i – установленная при тарификации учебная нагрузка (в неделю) по видам общеобразовательных программ, час;

Напол.i – наполняемость определяется (по решению учреждения) по показателю наполняемости класса (класса-комплекта) или средней по учреждению, чел.

6.1. Расценка за один ученико-час работы (в неделю) 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 (приложение №5 к настоящей Методике):

Р i = Тар. ст. i / (Н час.нед. х Напол. норм. i), где:

Рi – расценка за один ученико-час работы (в неделю) по видам общеобразовательных программ, руб.;

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

Нчас.нед. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, час;

Напол. норм.i – нормативная наполняемость класса (класса-комплекта), чел.

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

6.3. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Оплата за организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением производится на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации [от 27.03.2006 №69](http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php) «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности с учетом среднего по учреждению количества обучающихся в классе (классе-комплекте), по формуле:

ФОТ б учит. почас. = (Тар. ст. i /Н час.мес./ Напол. норм.i) х Напол. сред.i х Нагр.факт. мес i, где:

ФОТ б учит. почас. – размер почасовой тарифной части заработной платы учителя, руб.;

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

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час.;

Напол. норм.i – нормативная наполняемость класса в зависимости от вида общеобразовательной программы, чел;

Напол. сред.i,– средняя по учреждению наполняемость класса (класса-комплекта), чел.;

Нагр.факт. мес.i – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением коэффициентов, установленных приложением №3 к настоящей Методике.

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, наличия у него квалификационной категории, а также размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат).

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на учебный год и определяется соотношением:

Тар. рук. <= Кот х Ккв х ЗП ср. осн. перс, где:

Тар. рук. – размер должностного оклада руководителя учреждения;

Кот – коэффициент, установленный по группам оплаты труда для руководителей учреждений.

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 – 1,8;

2-я группа – 1,6;

3-я группа – 1,4;

4-я группа – 1,3.

Объёмные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определены для руководителей государственных общеобразовательных учреждений в постановлении Коллегии Администрации Кемеровской области [от 19.03.2009 №115](http://rnla-service.scli.ru:8080/rnla-links/ws/content/act/891a407d-cc26-4cdf-bb32-86d3d3ab4ec4.html) «О Порядке и условиях оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области», для руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Ккв – коэффициент за наличие квалификационной категории.

ЗП ср.осн. перс – размер средней заработной платы основного персонала. Для учреждений принимается категория «учитель» за базовый период.

Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала учреждения установлен в приложении №4 к настоящей Методике.

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

8. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, в зависимости от наличия у них квалификационной категории.

Для заместителей руководителя:

имеющих высшую квалификационную категорию, - от 10 до 20 процентов;

имеющих первую квалификационную категорию, – от 20 до 30 процентов;

не имеющих квалификационную категорию, - на 30 процентов.

Для главных бухгалтеров (требования к квалификации: высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет):

при стаже работы в должности до трех лет - на 30 процентов;

при стаже работы в должности от трех до пяти лет - на 20 процентов;

при стаже работы в должности свыше пяти лет - на 10 процентов.

9. Заработная плата прочего административно-управленческого, учебно-вспомогательного, педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс, и обслуживающего персонала устанавливается в порядке, предусмотренном действующим законодательством и утверждается положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

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 работодателем и работником.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящей Методикой, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения образования.

12. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений, а также экономия фонда оплаты труда учреждения (неиспользованная тарифная часть фонда оплаты труда в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) ежемесячно направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

Выплата разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителям учреждения допускается за счет средств экономии централизованного фонда стимулирования руководителей.

При введении новой модели оплаты труда в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях следует учитывать, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящей Методикой, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения соответствующего объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

13. Настоящая Методика распространяется на учреждения, деятельность которых регулируется типовым положением об общеобразовательном учреждении, за исключением малокомплектных школ, школ, в которых средняя по образовательному учреждению наполняемость класса (класса-комплекта) менее 14 человек, и школ, не участвующих в эксперименте по применению новой модели оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений на 2009/2010 учебный год, по решению органов местного самоуправления.

14. В части других положений и норм, касающихся оплаты труда работников учреждений, не указанных в настоящей Методике, действуют положения и нормы, утвержденные в установленном порядке в нормативных правовых актах об оплате труда работников учреждений.

Начальник МУО администрации

С.П. Лапикова

МО «Крапивинский район»

Приложение №1

к Методике планирования расходов

на оплату труда при формировании

сметы доходов и расходов и начисления

оплаты труда педагогическим работникам,

осуществляющим учебный процесс

муниципальных общеобразовательных

учреждениях

# Примерное положение о распределении централизованного фонда учреждений

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений 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 по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд (ФОТц) 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. Размер средств, направляемых на указанные нужды, не должен превышать 30 процентов от общего размера централизованного фонда;

централизованный фонд на установление стимулирующих выплат, премий за выполнение показателей стимулирования (размер которого не менее 60 процентов от общего размера централизованного фонда);

централизованный фонд на установление разовых премий к знаменательным датам, а также выплату материальной помощи при наличии экономии централизованного фонда (размер которого не должен превышать 10 процентов от общего размера централизованного фонда).

#### 2. Порядок установления выплат 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 территориальным профсоюзным органом.

Выплаты за выполнение дополнительных работ руководителям учреждений устанавливаются учредителем учреждения на основании положения, разрабатываемого учредителем в соответствии с настоящим Примерным положением.

#### 3. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям учреждений

Положение «О распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей общеобразовательных учреждений» принято 07.07.2009г №802

Приложение №2

к Методике планирования расходов

на оплату труда при формировании

сметы доходов и расходов и начисления

оплаты труда педагогическим работникам,

осуществляющим учебный процесс

муниципальных общеобразовательных

учреждениях

# Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников 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), из которого учителям направляется не менее 70 процентов, а прочим работникам учреждения не более 30 процентов на причитающиеся выплаты, установленные положением, разработанным учреждением в соответствии с данным Примерным положением.

#### 2. Порядок установления стимулирующих выплат и премии

2.1. Установление стимулирующих выплат и премии 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 и представителя органа государственно-общественного управления.

Период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется каждым учреждением самостоятельно.

Премии работникам учреждений устанавливаются по итогам отчетного периода, устанавливаемого учреждением самостоятельно, и максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Порядок установления стимулирующих выплат и премий определяется каждым учреждением самостоятельно.

Учреждение к каждому из показателей стимулирования устанавливает индикаторы измерения.

Учреждение вправе дополнять перечень показателей стимулирования по категориям работников своими показателями.

Индикаторы измерения оцениваются учреждением определенным количеством баллов.

Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю стимулирования.

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

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.

В целях проведения анализа уровня материальной заинтересованности работников учреждений в достижении более высоких результатов деятельности проводится кластирование по 4 группам качества в зависимости от количества набранных баллов.

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

1-я группа - до 20 процентов;

2-я группа - от 21 до 60 процентов;

3-я группа - от 61 до 80 процентов;

4-я группа - от 81 до 100 процентов.

Работникам, набравшим количество баллов в пределах 1-й группы качества, стимулирующие выплаты и премии из стимулирующего фонда не устанавливаются.

В целях усиления стимулирования работников в более высоких достижениях результатов в выполнении показателей качества по решению учреждения допускается проведение повторной оценки с применением повышающих коэффициентов для 3-й и 4-й групп качества относительно 2-й группы.

Повторная оценка каждого работника, отнесенного к 3-й и 4-й группам качества, проводится путем умножения количества набранных баллов на установленный повышающий коэффициент для соответствующей группы (в этом случае для 2-ой группы коэффициент устанавливается 1,0).

В итоговое количество баллов по учреждению берутся баллы 2-й, 3-й и 4-й групп качества с учетом повышающих коэффициентов.

Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения оценочных листов по каждому работнику учреждения, порядок подсчета баллов и стоимость одного балла.

2.3. В установленные учреждением сроки заместителями руководителя учреждения в комиссию по премированию представляются оценочные листы с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования, установленных настоящим Примерным положением и являющихся основанием для стимулирования и премирования по каждому работнику учреждения;

о набранной сумме баллов по каждому работнику учреждения;

об отнесении к группе качества каждого работника учреждения;

о набранной сумме баллов с учетом повторной оценки по группе качества по каждому работнику учреждения;

об итоговом количестве баллов по учреждению;

о плановом размере стимулирующего фонда и фактически начисленных суммах из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года;

о «стоимости» единицы балла по учреждению (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленный нарастающим итогом с начала года, деленный на итоговое количество баллов по учреждению).

Расчетный размер премии по каждому работнику учреждения определяется с учетом набранного количества баллов и «стоимости» единицы балла по учреждению.

2.4. Размеры стимулирующих выплат и премий каждому работнику учреждения рассматриваются комиссией по премированию по представлению руководителя учреждения и согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

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

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. Согласованный приказ является основанием для выплат.

2.5. В учреждении допускается установление прочих стимулирующих выплат и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда конкретного учреждения, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Приложение №3

к Методике планирования расходов

на оплату труда при формировании

сметы доходов и расходов и начисления

оплаты труда педагогическим работникам,

осуществляющим учебный процесс

муниципальных общеобразовательных

учреждениях

# Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях, находящихся на бюджетном финансировании

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов | | |
| Профессор, доктор наук | Доцент, кандидат наук | Лица, не имеющие степени |
| Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях | 0,2 | 0,15 | 0,1 |

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера ставки первого разряда Единой тарифной сетки, установленной постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами.

Приложение №4

к Методике планирования расходов

на оплату труда при формировании

сметы доходов и расходов и начисления

оплаты труда педагогическим работникам,

осуществляющим учебный процесс

муниципальных общеобразовательных

учреждениях

# Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

1. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы тарифной части и выплат стимулирующего характера за отработанное время в базовом периоде на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения.

2. В качестве базового периода при расчете размера средней заработной платы основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения признается учебный год, предшествующий учебному году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. При расчете средней заработной платы учитывается сумма тарифной части (оплаты ученико-часов) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день сентября месяца, то есть с 1 по 30 число, включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

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

6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6).

Приложение № 5

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

# Размер расценок по видам общеобразовательных программ (для общеобразовательных учреждений)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Параллели обучения | Вид общеобразовательных программ | Размер расценки для тарифной ставки по 7 разряду | Размер расценки для тарифной ставки по 8 разряду | Размер расценки для тарифной ставки по 9 разряду | Размер расценки для тарифной ставки по 10 разряду | Размер расценки для тарифной ставки по 11 разряду | Размер расценки для тарифной ставки по 12 разряду | Размер расценки для тарифной ставки по 13 разряду | Размер расценки для тарифной ставки по 14 разряду | Размер расценки для тарифной ставки по 15 разряду | Размер расценки для тарифной ставки по 16 разряду |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Размер разряда ЕТС на 01.02.2008 | | 2475 | 2719 | 2987 | 3276 | 3589 | 3878 | 4192 | 4503 | 4860 | 5217 |
| 1-4-й классы | Стандартное обучение в целом классе (город) | 4,95 | 5,44 | 5,97 | 6,55 | 7,18 | 7,76 | 8,38 | 9,01 | 9,72 | 10,43 |
|  | Стандартное обучение в 2 группах класса (город) | 9,90 | 10,88 | 11,95 | 13,10 | 14,36 | 15,51 | 16,77 | 18,01 | 19,44 | 20,87 |
|  | Стандартное индивидуальное обучение (город) | 123,75 | 135,95 | 149,35 | 163,80 | 179,45 | 193,90 | 209,60 | 225,15 | 243,00 | 260,85 |
|  | Коррекционное обучение (город) | 12,38 | 13,60 | 14,94 | 16,38 | 17,95 | 19,39 | 20,96 | 22,52 | 24,30 | 26,09 |
|  | Обучение на дому (город) | 148,50 | 163,14 | 179,22 | 196,56 | 215,34 | 232,68 | 251,52 | 270,18 | 291,60 | 313,02 |
| Размер разряда ЕТС на 01.02.2008 | | 2475 | 2719 | 2987 | 3276 | 3589 | 3878 | 4192 | 4503 | 4860 | 5217 |
| 5-9-й классы | Стандартное обучение в целом классе (город) | 5,50 | 6,04 | 6,64 | 7,28 | 7,98 | 8,62 | 9,32 | 10,01 | 10,80 | 11,59 |
|  | Стандартное обучение в 2 группах класса (город) | 11,00 | 12,08 | 13,28 | 14,56 | 15,95 | 17,24 | 18,63 | 20,01 | 21,60 | 23,19 |
|  | Стандартное индивидуальное обучение (город) | 137,50 | 151,06 | 165,94 | 182,00 | 199,39 | 215,44 | 232,89 | 250,17 | 270,00 | 289,83 |
|  | Коррекционное обучение (город) | 13,75 | 15,11 | 16,59 | 18,20 | 19,94 | 21,54 | 23,29 | 25,02 | 27,00 | 28,98 |
|  | Обучение в гимназиях, лицеях, школах углубленного изучения предметов (город) | 6,33 | 6,95 | 7,63 | 8,37 | 9,17 | 9,91 | 10,71 | 11,51 | 12,42 | 13,33 |
|  | Обучение в гимназиях, лицеях, школах углубленного изучения предметов в 2 группах класса (город) | 12,65 | 13,90 | 15,27 | 16,74 | 18,34 | 19,82 | 21,43 | 23,02 | 24,84 | 26,66 |
|  | Обучение на дому (город) | 165,00 | 181,27 | 199,13 | 218,40 | 239,27 | 258,53 | 279,47 | 300,20 | 324,00 | 347,80 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Размер разряда ЕТС на 01.02.2008 | | 2475 | 2719 | 2987 | 3276 | 3589 | 3878 | 4192 | 4503 | 4860 | 5217 |
| 10-11-й классы | Стандартное обучение в целом классе (город) | 5,50 | 6,04 | 6,64 | 7,28 | 7,98 | 8,62 | 9,32 | 10,01 | 10,80 | 11,59 |
|  | Стандартное обучение в 2 группах класса (город) | 11,00 | 12,08 | 13,28 | 14,56 | 15,95 | 17,24 | 18,63 | 20,01 | 21,60 | 23,19 |
|  | Стандартное индивидуальное обучение (город) | 137,50 | 151,06 | 165,94 | 182,00 | 199,39 | 215,44 | 232,89 | 250,17 | 270,00 | 289,83 |
|  | Стандартное индивидуальное обучение (село) | 171,88 | 188,82 | 207,43 | 227,50 | 249,24 | 269,31 | 291,11 | 312,71 | 337,50 | 362,29 |
|  | Коррекционное обучение (город) | 13,75 | 15,11 | 16,59 | 18,20 | 19,94 | 21,54 | 23,29 | 25,02 | 27,00 | 28,98 |
|  | Обучение в гимназиях, лицеях, школах углубленного изучения предметов (город) | 6,33 | 6,95 | 7,63 | 8,37 | 9,17 | 9,91 | 10,71 | 11,51 | 12,42 | 13,33 |
|  | Обучение в гимназиях в 2 группах класса (город) | 12,65 | 13,90 | 15,27 | 16,74 | 18,34 | 19,82 | 21,43 | 23,02 | 24,84 | 26,66 |
|  | Индивидуальное обучение в гимназиях (город) | 158,13 | 173,71 | 190,84 | 209,30 | 229,30 | 247,76 | 267,82 | 287,69 | 310,50 | 333,31 |
|  | Обучение на дому (город) | 165,00 | 181,27 | 199,13 | 218,40 | 239,27 | 258,53 | 279,47 | 300,20 | 324,00 | 347,80 |

Начальник МУО администрации

С.П. Лапикова

МО «Крапивинский район»