



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТИМАШЕВСКИЙ РАЙОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10.03.2010

№ 422

город Тимашевск

Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Тимашевский район

В соответствии с Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», Федеральным Законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года № 828-КЗ «Об образовании», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол № 10, с целью повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ общеобразовательными учреждениями Краснодарского края, улучшения качества предоставления образовательных услуг, **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Методику планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Тимашевский район (приложение).

2. Считать утратившим силу постановление главы муниципального образования Тимашевский район от 10 марта 2009 года № 438 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Тимашевского района».

3. Организационно-кадровому отделу администрации муниципального образования Тимашевский район (Бородавка) обнародовать настоящее постановление.

4. Общему отделу администрации муниципального образования Тимашевский район (Мирончук) разместить настоящее постановление на сайте администрации муниципального образования Тимашевский район.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Тимашевский район А.А.Чернышенко.

6. Постановление вступает в силу с момента его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2010 года.

Глава муниципального образования
Тимашевский район

А.М.Потапенко

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации
муниципального образования

Тимашевский район

от 10.03.2010 № 42.2

МЕТОДИКА

планирования расходов на оплату труда при формировании
сметы доходов и расходов общеобразовательных
учреждений, расположенных на территории муниципального образования
Тимашевский район

Настоящая Методика предлагает рекомендуемые механизмы планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Тимашевский район, с целью повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

Условия настоящей Методики носят рекомендательный характер, в связи с чем, по решению руководителя общеобразовательного учреждения и с согласия учредителя общеобразовательного учреждения, ее положения могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены) в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

1.1. Размер фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации

основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

1.2. При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

2.1. Управление образования администрации муниципального образования Тимашевский район, в ведении которого находятся образовательные учреждения, формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$\text{ФОТ цст} = \text{ФОТ} \times \text{ц}$, где:

ФОТ цст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ цст – до 3%.

2.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, порядок его формирования и использования устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящей Методике.

2.3. Премирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы образовательного учреждения, устанавливаемыми управлением образования, в ведении которого находятся учреждения.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, разработанному в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}, \text{ где:}$$

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

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

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

3.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

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

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

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

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

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

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

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

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

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

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

классное руководство;

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

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

работа с родителями;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Конкретный размер дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.6. На стимулирующую часть направляется не менее 20% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются отраслевыми системами оплаты труда, принятыми органами муниципальных образований для работников подведомственных муниципальных образовательных учреждений.

3.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не

имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера и определяется по формуле:

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

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

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

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

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

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

4. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

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

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа расчета стоимости педагогической услуги и определяется согласно приложению № 4 к настоящей Методике.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

Стп = -----, где:

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365$$

Стп – стоимость педагогической услуги;

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

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

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

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

...

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

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

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

4.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – от 0,85 до 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета. Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

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

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

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

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

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

4.6. Поправочный коэффициент, установленный к нормативам подушевого финансирования на одного учащегося гимназических (лицейских) классов, учитывает специфику обучения в данных классах и увеличение заработной платы педагогических работников на 15% при определении стоимости педагогической услуги.

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

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

$$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \text{П} \times \Gamma, \text{ где:}$$

O – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый образовательным учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

5.2. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на две группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

5.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

По решению учреждения расчет заработной платы педагогов, осуществляющих обучение на дому, может производиться на условиях, существующих до введения настоящей Методики (исходя из должностного оклада с учетом повышения). В этом случае стоимость педагогической услуги в целом по учреждению рассчитывается без учета количества детей, обучающихся на дому, и количества часов по учебному плану.

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

6. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения

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

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Рекомендуемые коэффициенты:

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

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

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

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

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

6.2. Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 70 – 90-% от оклада руководителя общеобразовательного учреждения, исчисленного в соответствии с пунктом 6.1 настоящей Методики.

6.3. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения устанавливается согласно приложению № 2 к настоящей методике.

7. Гарантии по оплате труда

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

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным постановлением.

7.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной постановлением Правительства Российской

Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

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

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

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом местного самоуправления.

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

7.6. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

7.7. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

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

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Тимашевский район

С.И.Сацкая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Методике планирования
расходов на оплату
труда при формировании сметы
доходов и расходов
общеобразовательных учреждений

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и распределения централизованного фонда
стимулирования руководителей муниципальных
общеобразовательных учреждений

Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2 Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

2. Порядок формирования и распределения централизованного фонда
стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

2.1. Управление образования администрации муниципального образования Тимашевский район – главный распорядитель средств местного бюджета, в ведении которых находятся учреждения, вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$\text{ФОТ цст} = \text{ФОТо} \times \text{ц}$, где:

ФОТ цст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТо.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ цст – до 3-%. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей, порядок его формирования и использования устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Тимашевский район.

2.2. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются главным распорядителем средств местного бюджета между подведомственными им учреждениями на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Тимашевский район.

2.3. Управление образования определяет порядок расходования средств, предусмотренных муниципальному образованию для централизованного стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, организуя ведение раздельного учета средств, направляемых на эти цели.

2.4. В случае отсутствия решения управления образования о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований, соответствующие средства могут быть направлены на увеличение стимулирующих выплат руководителям других подведомственных учреждений.

2.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения.

2.6. Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются управлением образования.

3. Условия стимулирования

3.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

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

наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней; высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);

высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

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;

низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении.

работа по организации ресурсных центров (непрерывное обучение по средствам взаимосвязи с другими учебными заведениями);

высокий уровень компьютеризации (компьютерная грамотность работников, регулярность использования компьютерной техники, интернет-ресурсов, работа сайтов, исполнительская дисциплина при электронном документообороте);

обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых форм и организации управления учебно-воспитательным процессом (разработка и внедрение методических пособий, публикаций в СМИ, в научных журналах и т.д.);

организация работы районных, краевых, федеральных, экспериментальных площадок и других форм инновационной деятельности;

высокий уровень организации музейной работы;

выполнение сложных заданий и поручений начальника управления образования;

организация систематической работы попечительских и управляющих советов.

3.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям 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;

подготовка учреждения к началу нового учебного года, отопительному сезону.

3.3. Кадровые ресурсы учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

3.4. Социальные критерии:

отсутствие незаконных отчислений и исключений из учреждения в 1 - 11 классах;

комплектование 10-х классов не менее уровня среднекраевых показателей;

организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

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

высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

занятость учащихся во внеурочное время;

организация систематической работы с детьми из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально-опасном положении, за высокий уровень профилактики преступлений и правонарушений среди несовершеннолетних.

3.5. Эффективность управленческой деятельности:

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

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

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

отсутствие нарушений, связанных с обеспечением финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

3.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

наличие лицензированного медицинского кабинета;

оснащение классов мебелью, регулируемой по росту;

организация обеспечения 100% 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.);

создание условий для организации обучения детей с отклонениями в развитии (пандусы и т.п.).

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

4. Порядок стимулирования

4.1. Распределение централизованных бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий комиссией по премированию, образованной управлением образования.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

Образовательные учреждения представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей.

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 протокола комиссии орган управления образованием издает приказ о премировании.

4.2. Конкретные показатели, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждениями приказом управления образования.

4.3. На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовых договорах работников учреждений, положения о выплатах стимулирующего характера должны быть также внесены в трудовой договор, заключаемый между руководителем учреждения и главным распорядителем средств местного бюджета путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Тимашевский район

С.И.Сацкая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Методике планирования
расходов на оплату труда
при формировании сметы
доходов и расходов
общеобразовательных учреждений

ПОРЯДОК

исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера
должностного оклада руководителя муниципального
общеобразовательного учреждения

1. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

2. Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс.

3. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс, являются основным персоналом учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создано учреждение.

Рекомендуемый порядок распределения численности работников общеобразовательных учреждений по группам персонала для формирования фонда оплаты труда, отражает перечень должностей, относящихся к педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс и определен согласно приложению № 3 к настоящей Методике.

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

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Тимашевский район

С.И.Сацкая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Методике планирования расходов на
оплату труда при формировании сметы
доходов и расходов
общеобразовательных учреждений

ПОРЯДОК

распределения штатной численности работников
общеобразовательных учреждений по группам персонала для
формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

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

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

2. Педагогический персонал

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

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:
учитель.

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

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

3. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

библиотекарь;
лаборант;
техник;
электроник;
инженер;
инженер по охране труда;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
делопроизводитель;
бухгалтер;
экономист;
кассир.

4. Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

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

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования Тимашевский район

С.И.Сацкая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Методике планирования расходов на оплату
труда при формировании сметы доходов и
расходов общеобразовательных учреждений

ПОРЯДОК
расчёта стоимости педагогической услуги Стп

Нумерация строк и порядок расчета Стп			
№	Наименование показателя	Формула для расчёта	Единица измерения
1	2	3	4
1	Число учащихся (в обычных классах)	данные учреждений	чел.
2	Норматив для обычных классов	в соответствии с законом Краснодарского края на очередной финансовый год	руб.
3	Поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования по видам учреждений (начальные, основные, средние)	в соответствии с законом Краснодарского края	х
4	Число учащихся (в коррекционных классах)	данные учреждений	чел.
5	Поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающий работу в коррекционных классах	в соответствии с законом Краснодарского края	х
6	Число учащихся (в гимназических (лицейских) классах)	данные учреждений	чел.
7	Поправочный коэффициент к нормативам подушевого финансирования, учитывающий работу в гимназических (лицейских) классах	в соответствии с законом Краснодарского края	х
8	Сумма субвенции на обеспечение основных общеобразовательных программ в учреждении	стр.8= (стр.1*стр.2*стр.3 + стр.4*стр.2*стр.5 + стр.6*стр.2*стр.7)	руб.
ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В СМЕТАХ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ УЧРЕЖДЕНИЯ			
9	Доля материального обеспечения в утвержденном годовом нормативе (утверждается локальным актом ОУ)	в соответствии с методикой	%

1	2	3	4
10	Сумма материальных расходов в нормативе на обеспечение учебного процесса	стр.10 = стр.8*стр.9	руб.
10а	Число педагогических работников, получающих компенсационные выплаты на приобретение книгоиздательской продукции	данные учреждений	чел.
10 б	Расходы общеобразовательного учреждения на компенсации педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции	стр.12=стр.стр.11*100 руб.*кол-во месяцев в расчетном периоде	руб.
11	Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями) в нормативе	стр.11= 100% - стр.9	%
12	Размер фонда оплаты труда	стр.12=стр.8*стр.11	руб.
	в том числе:		
12а	Централизуемая доля фонда оплаты труда		%
12 б	Размер централизованного фонда стимулирования руководителей с начислениями	стр.12б=стр.12*стр.12а	руб.
13	Фонд оплаты труда учреждения (без учета начислений (1,262), уменьшенный на сумму централизуемой части фонда оплаты труда	стр.13= (стр.12 - стр.12б)/1,262	руб.
14	Доля фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП, прочего педагогического персонала	в соответствии с методикой	%
14а	Размер фонда оплаты труда (АУП, УВП, МОП, прочего педагогического персонала) (согласно штатному расписанию)	стр.14а=стр.13*стр.14	руб.
15	Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс	в соответствии с методикой	%
15а	Размер фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс	стр.15а= стр.13* стр.15	руб.
16	Размер стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс	в соответствии с методикой, данные учреждения	%
16а	Стимулирующий фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс	стр.16а=стр.16*стр.15а	руб.
17	Сумма выплат компенсационного характера (за вредность и др.) из фонда оплаты труда персонала, осуществляющего учебный процесс	данные учреждений, в соответствии с утверждён. Положением	руб.
18	Размер выплат компенсационного характера (за вредность и др.) из фонда оплаты труда персонала, осуществляющего учебный процесс	стр.18 = стр.17/стр.15а%	%

1	2	3	4
19	Фонд оплаты труда (базовая часть) педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенная на стимулирующий фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (выплаты по стр.16 а) и выплаты компенсационного характера (выплаты по стр.17)	стр.19 = стр.15а – стр.16а – стр.17	руб.
20	Сумма доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников	в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»	руб.
21	Сумма доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности	данные учреждений, в соответствии с утверждённым Положением об оплате труда	руб.
22	Размер доплат за дополнительные виды работ из базовой части ФОТ персонала, осуществляющего учебный процесс, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности (включая сумму доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников)	стр.22 = (стр.20+стр.21)/стр.15а	%
23	Фонд оплаты труда (базовая часть) педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс для расчёта Стп, уменьшенная на выплаты по стр. 20,21	стр.23=стр.19-стр.20-стр.21	руб.
24	Σ (годовое количество часов по учебному плану в каждом классе * кол-во уч-ся в каждом классе)	с учётом данных о распределении учебной нагрузки учреждений	уч-час
25	Стп (стоимость педагогической услуги) определяется по Методике	стр.25 =(стр.23/кол-во мес.в расч.периоде*12 мес.*245дн.)/(стр.24*365 дн).	руб./уч-час.
26	Поправочный коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета	в соответствии с локальным актом учреждения	х
27	Стоимость педагогической услуги без учета квалификационной категории педагогов, осуществляющих учебный процесс	стр.27 = стр.25*стр.26	руб./уч-час.

1	2	3	4
СПРАВОЧНО			
28	Месячный фонд оплаты труда (АУП, УВП, МОП, прочего педагогического персонала) всего:	данные штатного расписания (стр.28 = стр.14а/12 месяцев).	руб.
	<i>в том числе:</i>		
29	Оклад руководителя учреждения с учетом коэффициента, установленного по группам оплаты труда руководителей учреждений	определяется по подразделу 6 Методики в соответствии с нормативным (правовым) актом муниципального образования	руб.
30	Сумма окладов заместителей руководителя и заведующего библиотекой	определяется по подразделу 6.2 Методики и в соответствии с локальным актом (приказом директора школы) учреждения	руб.
31	Сумма окладов (должностных окладов) ставок заработной платы прочего педагогического персонала с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням	данные учреждений в расчетном периоде, в соответствии с утверждён. Положением об оплате труда (данные штатного расписания)	руб.
32	Сумма окладов (должностных окладов) ставок заработной платы УВП с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням	данные учреждений в расчетном периоде, в соответствии с утверждён. Положением об оплате труда (данные штатного расписания)	руб.
33	Сумма окладов (должностных окладов) ставок заработной платы МОП без учета премий и иных стимулирующих выплат	данные учреждений в расчетном периоде, в соответствии с утверждён. Положением об оплате труда (данные штатного расписания)	руб.
34	Сумма компенсационных выплат (АУП, УВП, МОП, прочего педагогического персонала)	данные учреждений в расчетном периоде, в соответствии с утверждён. Положением об оплате труда	руб.
35	Сумма стимулирующего ФОТ (АУП, УВП, МОП, прочего педагогического персонала)	стр.35=стр.28-29-30-31-32-33-34	руб.
35а	Размер стимулирующего ФОТ (АУП, УВП, МОП, прочего педагогического персонала)	данные учреждений, в соответствии с утверждён. Положением об оплате труда	%
ПРОВЕРКА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ БАЗОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС			
36	Месячный распределенный фонд оплаты труда (базовая часть) педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс	(данные тарификационных списков, штатного расписания).	руб.

1	2	3	4
37	Отклонение расчетного фонда оплаты труда (базовая часть) педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс от распределенного	$\text{стр.35} = \text{стр.23} - (\text{стр.36} * 12) = 0$	руб.

Начальник управления образования администрации
муниципального образования Тимашевский район



С.И.Сацкая