



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
ГЛАВЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КУЩЕВСКИЙ РАЙОН**

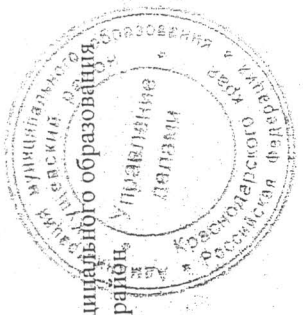
от 15.01.2007 № 9  
ст-на Кушвёская

**Об эксперименте по применению новых моделей оплаты  
труда работников общеобразовательных учреждений  
муниципального образования Кушвёский район**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года № 828-КЗ «Об образовании», постановлением главы администрации Краснодарского края от 26 декабря 2006 года № 1167 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Краснодарского края» и в целях проведения эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Кушвёский район, повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ общеобразовательными учреждениями Кушвёского района, улучшения качества предоставления образовательных услуг постановляю:

1. Провести в течение 2007 года эксперимент по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Кушвёского района с целью перехода на нормативно-подушевое финансирование общеобразовательных учреждений Кушвёского района.
2. Утвердить на время проведения эксперимента Методику планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Кушвёского района (прилагается).
3. Управлению образования (Коротенко) совместно с руководителями общеобразовательных учреждений Кушвёского района осуществлять при проведении эксперимента мониторинг оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Кушвёского района.
4. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Вперед».
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Кушвёский район С.В. Ламонова.

6. Постановление вступает в силу с 1 января 2007 года, но не ранее чем через десять дней после его официального опубликования.



Глава муниципального образования  
Кушвёский район Управление  
Давыдов  
Краснодарского края  
Босманская Ферма

15.01.07  
18  
19

ПРИЛЮЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНА

постановлением главы муниципального

образования Кушчевский район

от 15.07.2007 № 9

МЕТОДИКА

планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Кушчевский район

1. Размер фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края «О краевом бюджете на 2007 год» норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$FOT_0 = (N \times H \times D) - КП$ , где:

FOT<sub>0</sub> – 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 Кушчевского района;

H – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года;

D – 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;

При определении доли оплаты труда учитывается количество детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

КП – расходы общеобразовательного учреждения на компенсацию педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения составляют:

а) 75% – базовая (тарифная) часть;

б) 25% – стимулирующая (надтарифная) часть

FOT = FOT<sub>б(т)</sub> + FOT<sub>с(нф)</sub>, где:

FOT – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

FOT<sub>б(т)</sub> – базовая (тарифная) часть FOT;

FOT<sub>с(нф)</sub> – стимулирующая (надтарифная) часть FOT.

3. Руководитель общеобразовательного учреждения, в соответствии с пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда (базовая (тарифная) часть) для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений») (далее – постановление Правительства РФ от 3.04.2003 № 191), устанавливается в размере 70 % от объема базовой (тарифной) части фонда оплаты труда учреждения (FOT<sub>б(т)</sub>);

б) доля фонда оплаты труда (базовая (тарифная) часть) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия, поименованные в пунктах 1 и 3 постановления Правительства РФ от 3.04.2003 № 191, устанавливается в размере 30 % от объема тарифной части фонда оплаты труда учреждения (FOT<sub>б(т)</sub>);

4. Рекомендуемое в подпунктах «а» и «б» пункта 3 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.

5. Стоимость педагогической услуги определяется исходя из базовой (тарифной) части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) и доплат за ученые степени и почетные звания (установленных в абсолютных суммах как разница тарифных ставок по условиям оплаты труда до введения Методики или на других условиях, определяемых общеобразовательным учреждением самостоятельно):

(FOT<sub>б(т)</sub> пу – KB – УЗ) x 245

Сум = -----

(a1 x v1 + a2 x v2 + a3 x v3 + ... + a10 x v10 + a11 x v11) x 365

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

FOT<sub>б(т)</sub> пу – базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

КВ – сумма компенсационных выплат, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством;

УЗ – сумма выплат за ученую степень и почетные звания;

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

...

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других).

В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, учитывающий среднегодовое повышение заработной платы, а с месяца, в котором предусмотрено повышение, к стоимости педагогической услуги (Стп) применяется соответствующий повышающий коэффициент.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент 0,88, учитывающий квалификационную категорию педагогических работников, а также сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля - 15 % ФОТ б(т)пу). Конкретный коэффициент определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию и установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

6. Зарботная плата педагогов по предметам рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Стп \times Н \times Уп \times А \times Г$ , где:

ЗПп – зарботная плата педагога, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

А – коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

А = 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению учреждения.

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы (значение Г = от 1,0 до 2,0).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его зарботная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

7. При определении зарботной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г (от 1,0 до 2,0), а зарботная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

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

По решению учреждения расчет зарботной платы педагогов, осуществляющих обучение на дому, может производиться на условиях, существующих до введения Методики (исходя из тарифной ставки с учетом повышения).

9. Установление зарботной 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).

10. Зарботная плата руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от объемных показателей:

$ЗПр = ЗПпу \text{ ср} \times К$ , где:

ЗПр – зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПпу ср – расчетная средняя зарботная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленная исходя из стоимости педагогической услуги;

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

Рекомендуемые коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0;

2 группа – коэффициент 1,8;

- 3 группа — коэффициент 1,5;  
4 группа — коэффициент 1,3.

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

Учредитель общеобразовательного учреждения может устанавливать дополнительные выплаты руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории и другие доплаты (за счет и в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда, предназначенного для категорий работников, указанных в подпункте «б» пункта 3 настоящей Методики), а также выплаты из надтарифного фонда. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

11. Зарботная плата заместителя руководителя и заведующего библиотекой устанавливается в размере 70-80 % от заработной платы руководителя (без доплат и надбавок).

12. Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированных настоящей Методикой, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

13. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральными и региональными базисными учебными планами (санитарно-эпидемиологические правила и нормативы - СанПиН).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна для всех общеобразовательных учреждений.

14. Базовая (тарифная) 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 РФ от 3.04.2003 № 191, и в размерах, установленных указанным постановлением.

15. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства РФ от 3.04.2003 № 191, требуется письменное согласие работника.

16. 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.

17. Размер ежемесячных доплат работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда. Доплаты за ученую степень доктора и кандидата наук не должны превышать размеров, установленных для лиц, имеющих соответствующие ученые степени и работающих в высших учебных заведениях.

18. Выплаты стимулирующего характера, доплаты, не входящие в тарифную часть фонда оплаты труда (за классное руководство, заведование кабинетами, проверку тетрадей и другие), премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты труда (приложение к настоящей Методике).

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты труда определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

19. Адаптационная надбавка, учитывающая специфику обучения отдельных категорий учащихся в общеобразовательном учреждении, направляется на покрытие недостатка тарифного и надтарифного фонда оплаты труда, или материальных расходов общеобразовательного учреждения.

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 надтарифного фонда оплаты труда (сверх размеров, установленных в пункте 2 «б» настоящей Методики) или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

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

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

22. В случае если среднемесячная заработная плата конкретного педагогического работника (осуществляющего учебный процесс), исчисленная в соответствии с настоящей Методикой (с учетом 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. Источником выплаты является экономия фонда оплаты труда по другим категориям персонала, надтарифный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения, а также увеличение фонда оплаты труда за счет уменьшения доли материальных затрат, выделенных в составе субвенций на реализацию общеобразовательными учреждениями основных общеобразовательных программ.

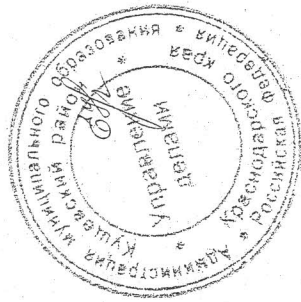
Указанная мера имеет адаптационный характер и используется на время действия эксперимента.

23. По решению руководителя общеобразовательного учреждения и с согласия учредителя общеобразовательного учреждения отдельные положения Методики могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

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

24. Данная Методика распространяется на общеобразовательные учреждения, деятельность которых регулируется Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Руководитель МОУО



Е.Н. Коротенко

## ПРИЛОЖЕНИЕ

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

Примерное положение о распределении стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

### 1. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

- а) доплаты за осуществление функций классного руководителя, заведование кабинетами, проверку тетрадей и другие;
- б) доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия;
- в) материальная помощь
- г) поощрительные выплаты по результатам труда (премии);

### 2. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	проведение уроков высокого качества
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий

	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	снижение (отсутствие) пропусков учащихся уроков без уважительной причины
	снижение частоты обеснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	образцовое содержание кабинета
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговый и промежуточной аттестации учащихся
	высокий 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.)
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	
Заместитель директора по административной работе	

хозяйственной части	электробезопасности, охраны труда
Работники бухгалтерии	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Педагог-психолог, социальный педагог	своевременное и качественное предоставление отчетности разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
Библиотекарь	качественное ведение документации
	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
Водитель	выполнение плана работы библиотекаря
	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

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

### 3. Порядок премирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

3.2. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников

устанавливается положением,  
общеобразовательного учреждения.

руководителем

Руководитель МОУ

Е.Н. Коротенко

