

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН

от 10.06.2014

№ 16д3

г. Туапсе

Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 4 июня 2012 года № 2504-КЗ «О внесении в Закон Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)», письмом Министерства образования и науки РФ от 13 сентября 2009 года № АФ-213/03 «О порядке и направлении вариантов модельных методик» постановляю:

1. Утвердить Методику планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район (далее - Методика) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район (Никольская) обеспечить доведение настоящего постановления до подведомственных муниципальных общеобразовательных организаций.

3. Муниципальным общеобразовательным организациям муниципального образования Туапсинский район использовать положения Методики, утвержденной настоящим постановлением при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов с 1 января 2014 года.

4. Отделу по взаимодействию со СМИ администрации муниципального образования Туапсинский район (Россиева) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации Туапсинского района.

5. Постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 24 марта 2010 года № 834 «Об утверждении методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район» признать утратившим силу.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального образования Туапсинский район О.А.Кочегарову.

7. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в средствах массовой информации и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

Глава
муниципального образования
Туапсинский район



В.В.Лыбанев

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации
муниципального образования

Туапсинский район

от 10.06.2014 № 16д.3

МЕТОДИКА

планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район

Настоящая Методика определяет механизмы планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район (далее – общеобразовательные организации) с целью повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

1.1. Размер фонда оплаты труда общеобразовательной организации определяется исходя из норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ и затрат на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников (далее норматив) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times N \times Д + Сс,$$

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных организациях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н – количество учащихся в общеобразовательной организации на начало нового учебного года (1 сентября), на начало календарного года (1 января) и на дату увеличения нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности (норматива подушевого финансирования);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая общеобразовательной организацией самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат общеобразовательной организации с учетом реальных потребностей;

Сс – нормативные затраты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников общеобразовательных организаций;

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 организаций

2.1. Главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находятся общеобразовательные организации, формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций по следующей формуле:

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

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ц – централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

Размер централизуемой доли ФОТцст – до 3% включительно.

2.2. Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций, порядок его формирования и использования устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящей Методике.

2.3. Премирование руководителя общеобразовательной организации осуществляется в соответствии с положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации 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, согласно приложению № 2 к настоящей Методике, разработанному в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации «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 общеобразовательной организации;

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 общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательной организации, локальные акты, регулирующие оплату труда общеобразовательной организации (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательной организации в соотношении:

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

- 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 общеобразовательной организации.

3.3. Указанное в пункте 3.2 настоящей Методики соотношение может быть изменено общеобразовательной организацией 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 – выплата 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;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- 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;
- обучение учащихся с использованием дистанционных образовательных технологий;
- работа по реализации программы федерального государственного образовательного стандарта общего образования;
- работа с детьми;
- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Часы дистанционного обучения оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в общеобразовательной организации, и определяются по формуле:

$$\text{Одо} = \text{Стп} \times \text{Укх} \times \text{Ч}, \text{ где:}$$

Одо – оплата часов дистанционного обучения;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Укх – количество учащихся в конкретном классе, либо определенное, исходя из средней наполняемости количества детей в классе, фактически сложившейся в общеобразовательной организации на 1 января и на 1 сентября;

Ч – количество часов работы в месяц по предметам, включенным в учебный план.

При дистанционном обучении детей-инвалидов базовой общеобразовательной организации на дому, заработная плата учителей осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок-инвалид.

При дистанционном обучении в базовой общеобразовательной организации детей инвалидов на дому из других общеобразовательных организаций, заработная плата учителей, осуществляющих такое дистанционное обучение, определяется исходя из средней наполняемости количества детей в классе фактически сложившиеся в базовой общеобразовательной организации на 1 января и на 1 сентября.

Часы внеурочной деятельности по реализации программы федерального государственного образовательного стандарта общего образования далее ФГОС оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в общеобразовательной организации и определяются по формуле:

$Двн = Стп \times Ук \times Ч$, где:

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

Право на получение доплаты за работу с детьми имеют педагогические работники общеобразовательных организаций, которые выполняют функции классного руководителя.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации. Размер доплаты за работу с детьми устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для общеобразовательных организаций соответствующими типовыми положениями об общеобразовательных организациях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях, вечерних (сменных) общеобразовательных организациях.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера доплаты за работу с детьми производится пропорционально численности обучающихся.

Размер доплаты за работу с детьми устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер не изменяется.

Количественный состав дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

3.6. На стимулирующую часть направляется не менее 15% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с постановлением главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».

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:

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

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-повара), 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 общеобразовательной организации

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.

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:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОП}(б) - \text{НВ}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11} + a_{12} \times v_{12}) \times 365}, \text{ где:}$$

Стп – стоимость педагогической услуги;

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОП(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 каждой общеобразовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяются с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательной организации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации (далее – Типовое положение об общеобразовательной организации) обучение детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому.

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 – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля 5% ФОТп(б)). Конкретная величина коэффициента определяется муниципальной общеобразовательной организацией самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы общеобразовательной организации 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 информационной 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 общеобразовательной организации определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в 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 муниципальной общеобразовательной организацией 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:

$$O = \text{Стпх Н х УпхПх Г},$$

где:

О – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, 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));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый общеобразовательной организацией 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 общеобразовательной организации или другими нормативными документами. В том 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 общеобразовательной организации) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными актами документами).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательной организацией 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%.

5.4. Оклад (должностной оклад) педагогических работников увеличивается пропорционально занимаемой ставке на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 115 рублей.

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

6. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера муниципальной автономной, бюджетной, казенной общеобразовательной организации

6.1. Должностной оклад руководителей общеобразовательной организации устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей

организаций, 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 общеобразовательной организации;

$O_{срп}$ — расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящей Методике;

K — коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей общеобразовательной организации.

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 группе по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций устанавливаются учредителем общеобразовательной организации.

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

7. Дополнительное стимулирование отдельных категорий работников

7.1 Размер затрат на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников общеобразовательных организаций определяется по следующей формуле:

$$C_c = (J_i \times \text{Ч}_i \times N \times H)$$

где:

C_c — нормативные затраты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций;

J_i — установленный размер выплат 3000 рублей в месяц;

Ч_i — численность отдельных категорий работников, имеющих право на получение стимулирования;

N – количество месяцев в период для выплаты сумм;

H – размер отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

7.2. Выплаты в муниципальных общеобразовательных организаций предоставляются следующим категориям работников:

- учитель;
- другие педагогические работники (старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности допризывной подготовки), учитель-логопед;
- обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, дворник, истопник, кухонный рабочий, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений).

7.3 Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников общеобразовательных организаций устанавливаются из расчета 3000 (три тысячи) рублей в месяц;
- при штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

7.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», других работников – в соответствии с трудовым законодательством.

7.5. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительно выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим постановлением, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

7.6. Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные общеобразовательной организацией для выплаты заработной платы.

7.7. Нормативные затраты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников общеобразовательных организаций на текущий финансовый год, квартал, полугодие, корректируется с учетом фактически произведенных расходов общеобразовательных организаций на стимулирование отдельных категорий работников.

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем муниципальных общеобразовательных организаций положением об оплате труда работников общеобразовательной организации принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданского правового характера допускается в случаях и порядке установленных законодательством.

8.2. 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 приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных в вышеназванном приказе.

8.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

8.4. 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 за ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.5. 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 согласно приложениям № 4,5 к настоящей Методике.

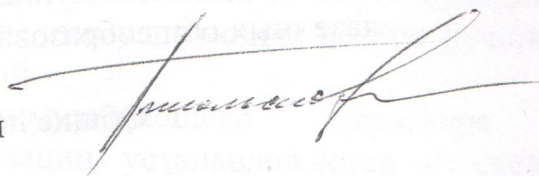
Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

8.6. 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 оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательной организации.

8.7. Оплата труда работников общеобразовательных организаций производится на основании трудового договора между руководителем общеобразовательной организации и работниками.

8.8. Оплата труда руководителя общеобразовательной организации производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательной организации.

Начальник управления
образования администрации
муниципального образования
Туапсинский район



Г.А.Никольская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Методике планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования
Туапсинский район

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций

1. Общие положения

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

1.2. Премирование руководителей общеобразовательных организаций производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного в соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

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

2.1. Главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находятся общеобразовательные организации, вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ}_0 \times \text{ц},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

ФОТ_0 – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ц – централизуемая доля ФОТо.

Размер централизуемой доли ФОТцст – до 3% включительно.

2.2. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются главным распорядителем средств на основании положения об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район подведомственных главному распорядителю бюджетных средств – управлению образования администрации муниципального образования Туапсинский район.

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

2.4. В случае отсутствия решения главного распорядителя средств бюджета, о предоставлении руководителю подведомственной общеобразовательной организации стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований, соответствующие средства могут быть направлены на увеличение стимулирующих выплат руководителям других подведомственных организаций.

2.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательной организации устанавливаются с учетом результатов деятельности общеобразовательной организации.

2.6. Показатели и условия стимулирования труда руководителя общеобразовательной организации, позволяющие оценить результативность и качество работы общеобразовательной организации, определяются главным распорядителем средств бюджета самостоятельно.

3. Условия стимулирования

3.1. Качество и общедоступность общего образования в общеобразовательной организации:

- 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 данной общеобразовательной организации.

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).

3.3. Кадровые ресурсы общеобразовательной организации:

- 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 общеобразовательной организации в 1 – 11 классах;

- комплектование 10-х классов не менее уровня среднекраевых показателей;

- организация различных форм внеклассной 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.

3.5. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в общеобразовательной организации (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 общеобразовательной организации;

- увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

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

3.6. Сохранение здоровья учащихся в общеобразовательной организации:

- наличие лицензированного медицинского кабинета;

- оснащение классов мебелью, регулируемой по росту;

организация обеспечения 100 % учащихся горячим питанием (организация обеспечения всего контингента 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.).

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 комиссией по премированию, образованной в управлении образования, ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

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

Общеобразовательное учреждение представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательной организации, являющихся основанием для премирования их руководителей.

Руководители общеобразовательных организаций 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.

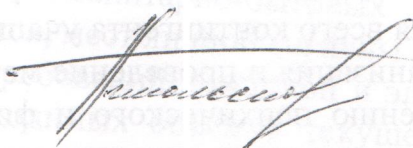
2.1. Педагогические работники осуществляют учебный процесс:

4.2. Конкретные показатели, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются ежегодно, исходя из задач, стоящих перед общеобразовательными организациями.

4.3. Решение главного распорядителя средств бюджета о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя общеобразовательной организации в установленном порядке.

4.4. На основании Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовых договорах руководителей общеобразовательных организаций. Положения о выплатах стимулирующего характера должны быть также внесены в трудовой договор, заключаемый между руководителем общеобразовательной организации и главным распорядителем средств бюджета путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Начальник управления
образования администрации
муниципального образования
Туапсинский район



Г.А.Никольская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Методике планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район

ПОРЯДОК

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

1. Административно-управленческий персонал

К административно-управленческому персоналу относятся работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного персонала, а также с функциями управления коллективом, а именно:

- 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

К педагогическому персоналу относятся работники, в основном 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

К учебно-вспомогательному персоналу относятся следующие должности:

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

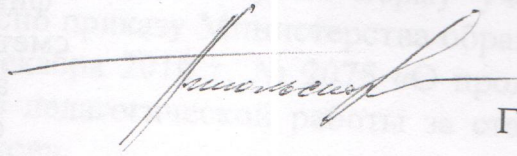
4. Обслуживающий персонал

К обслуживающему персоналу относятся все должности рабочих специальности:

- 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
Туапсинский район



Г.А.Никольская

ПОРЯДОК

1. Настоящий порядок разработан для обеспечения деятельности муниципального образования Туапсинский район.

2. Настоящий порядок является основным документом, регламентирующим деятельность администрации муниципального образования Туапсинский район.

3. Настоящий порядок является основным документом, регламентирующим деятельность администрации муниципального образования Туапсинский район.

4. Настоящий порядок является основным документом, регламентирующим деятельность администрации муниципального образования Туапсинский район.

5. Настоящий порядок является основным документом, регламентирующим деятельность администрации муниципального образования Туапсинский район.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Методике планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования
Туапсинский район

ПОРЯДОК

исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной общеобразовательной организации

1. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной общеобразовательной организации (далее - Порядок) определяет правила исчисления расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

2. Должностной оклад руководителя муниципальной общеобразовательной организации определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы труда руководителей общеобразовательных организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс.

3. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс, являются основным персоналом общеобразовательной организации непосредственно обеспечивающими выполнение основных функций, в целях реализации которого создана общеобразовательная организация.

Порядок распределения штатной численности работников общеобразовательной организации по группам персонала для формирования фонда оплаты труда, отражает перечень должностей, относящихся к педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс.

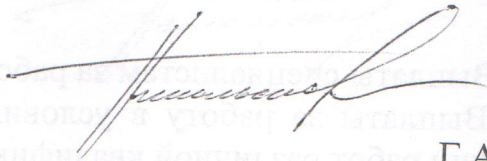
4. Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной общеобразовательной организацией на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенную на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного

персонала учреждения на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

5. Штатная численность работников основного персонала муниципальной общеобразовательной организации определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательной организации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации (далее – Типовое положение об общеобразовательной организации).

Начальник управления
образования администрации
муниципального образования
Туапсинский район



Г.А.Никольская

к Методике планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера

1. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации:
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
 - за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Примечания:

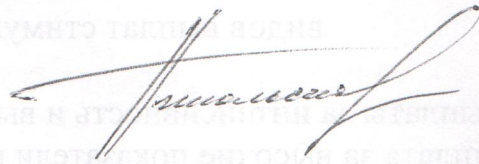
1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и нормативными правовыми актами муниципального образования Туапсинский район.
2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Перечнем.

3. При введении постановление главы муниципального образования Туапсинский район «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район», выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты компенсационного характера, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Начальник управления
образования администрации
муниципального образования
Туапсинский район



Г.А.Никольская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Методике планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат стимулирующего характера

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - выплата за высокие показатели результативности;
 - выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
 - выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
 - выполнение за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
 - другие выплаты.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы в муниципальных общеобразовательных организациях, выслугу лет.
4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень.
5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Примечания:

1. Выплаты стимулирующего характера, размера и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Перечнем, в пределах фонда оплаты труда.
2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

