



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Кемеровская область
город Междуреченск
Администрация Междуреченского городского округа
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.03.2011 № 409-п

О внесении изменений в постановление администрации города Междуреченска от 13.10.2009 №1847-п «Об утверждении правовых актов по применению новой системы оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях города Междуреченска» (в редакции постановления администрации города Междуреченска от 25.03.2010 № 535-п)

В связи с необходимостью внесения изменений в постановление администрации города Междуреченска, руководствуясь Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Законом Кемеровской области от 12.07.2006 № 95-ОЗ «Об установлении нормативов обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях посредством выделения субвенций местным бюджетам», Постановлениями Коллегии Администрации Кемеровской области от 09.08.2006 № 164 «Об установлении нормативов финансирования муниципальных образовательных учреждений», от 11.08.2009 № 350 «О проведении эксперимента по применению новой модели оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в 2009 – 2010 и 2010-2011 учебных годах», решением Междуреченского городского Совета народных депутатов от 28.12.2010 № 2010 «О местном бюджете на 2011 год и на плановый период 2012 и 2013 годов», постановлением администрации города Междуреченска от 18.09.2009 № 1673-п

«О продолжении эксперимента по применению новой системы оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях города Междуреченска», Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ»:

1. Внести следующие изменения в постановление администрации города Междуреченска от 13.10.2009 № 1847-п «Об утверждении правовых актов по применению новой системы оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях города Междуреченска» (в редакции постановления администрации города Междуреченска от 25.03.2010 № 535п):

1.1. В преамбуле постановления слова «в 2009-2010 учебном году» заменить словами «в 2009/2010 и 2010/2011 учебных годах» и слова «решением Междуреченского городского Совета народных депутатов от 26.12.2008 № 20 «О местном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов» заменить словами «решением Междуреченского городского Совета народных депутатов от 28.12.2010 № 2010 «О местном бюджете на 2011 год и на плановый период 2012 и 2013 годов»;

1.2. В п.1.1 приложения №1 к постановлению слова «в 2009-2010 учебном году» заменить словами «в 2009/2010 и 2010/2011 учебных годах»;

1.3. Пункт 4.3 приложения №1 к постановлению изложить в следующей редакции:

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

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

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

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ б учит. почас.} = (\text{Тар. ст.}i / \text{Н час.мес.}) \times \text{Нагр. факт. мес.}i, \text{ где:}$$

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

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

Н час.мес. - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нагр. факт. мес.і - фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

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

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

Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением следующих коэффициентов:

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

Примечание:

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера ставки первого разряда Единой тарифной сетки, установленной решением Междуреченского городского Совета народных депутатов Междуреченска, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук»

1.4. Разделы 7, 8 приложения №1 к постановлению изложить в следующей редакции:

«7. Порядок определения размера и установления компенсационных выплат работникам учреждения (ФОТкомп.)

7.1. Перечень компенсационных выплат:

№	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных
---	----------------------	--------------------------------------

п/п		выплат
1	2	3
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	<p>Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в виде дополнительных выплат, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в указанные перечни, требованиям безопасности.</p> <p>Конкретные размеры выплат устанавливаются с учетом положений коллективного договора, локального акта учреждения. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.</p> <p>При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным учреждениям необходимо руководствоваться приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями) или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 № 611</p>
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат к заработной плате, производимых работнику
3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	<p>Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) при наличии вакантной должности в штатном расписании учреждения или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.</p> <p>Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</p>
4.	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за

		<p>сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой</p>
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;</p> <p>работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6.	За работу в ночное время	<p>Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>
7.	Женщинам за работу в	Устанавливается выплата в размере 30 % от

	образовательных учреждениях в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделён на части с перерывом более двух часов	должностного оклада (тарифной ставки)
8.	Воспитателям образовательных учреждений с круглосуточным пребыванием воспитанников, где рабочий день разделён на части с перерывом более двух часов	Устанавливается дополнительная выплата в порядке и размерах, определенных в коллективном договоре учреждения и трудовом договоре с работником
9.	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы	За счет средств федерального бюджета устанавливается выплата в размере 1000 руб. за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения. За счет средств учреждения устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте учреждения (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)
10.	За работу со сведениями, составляющими государственную тайну	Процентная надбавка устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573

7.2. Решение об установлении, снижении размера компенсационных выплат работникам учреждения, а также их отмене регулируется Положением учреждения об оплате труда и оформляется приказом учреждения. Компенсационные выплаты руководителям устанавливаются в соответствии

настоящим Положением, положением по оплате труда учреждения по приказу руководителя учреждения. Установление (размер и виды компенсационных выплат) и снижение размера доплат руководителям учреждений, а также их отмена руководителям учреждений определяются по согласованию с комитетом образования.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

7.3. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

7.4. При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты работникам учреждения (в том числе руководителям) производимые за счет данного источника финансирования, могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок в соответствии с настоящим Положением, Положением учреждения об оплате труда.

8. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст)

8.1. Стимулирующий фонд учреждения формируется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда (за счет вакантных ставок, экономии по больничным листам) и неиспользованных средств централизованного фонда руководителя учреждения (ФОТц).

8.2. Из средств стимулирующего фонда выплачиваются разовые премии, материальная помощь и стимулирующие выплаты за выполнение показателей эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с Положением об оплате труда, разработанным учреждением, и Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждений (приложение к настоящему Положению).

8.3. Размер стимулирующих выплат зависит от наличия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности.

8.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются Комитетом образования в соответствии с Порядком распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных

общеобразовательных учреждений г. Междуреченска (приложение № 3 к Постановлению) и выплачиваются из централизованного фонда (ФОТЦ).

8.5. Размеры стимулирующих выплат, разовых премий работникам и руководителям максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества выполняемых работ»

1.5. Изложить приложение к приложению №1 к постановлению, приложение №2, 3 к постановлению соответственно в редакции согласно приложениям №1, 2, 3 к настоящему постановлению.

2. Отделу по работе со СМИ (Н.А. Гуляева) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации полностью.

3. Отделу информационных технологий (К.А. Худик) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяет действие на отношения, возникшие с 01.01.2011.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на и.о.заместителя Главы города Междуреченска по экономике и финансам Е.В.Медведеву и заместителя Главы города Междуреченска по социальным вопросам А.В. Гедыму.

И.о. Главы города Междуреченска

В.А. Шамонин

от 14.03.2011 № 409-п

П О Р Я Д О К **РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА** **РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Премирование производится в соответствии с Положением учреждения о премировании, которое разрабатывается учреждением на основании действующего законодательства и настоящего Порядка, утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом, а также органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления учреждением, и принимается на общем собрании работников учреждения.

Положение учреждения о премировании распространяется на всех работников учреждения, исключая руководителя.

1.3. Положение учреждения о премировании регулирует порядок установления выплаты материальной помощи, разовых премий, стимулирующих выплат, определяет показатели эффективности деятельности работников учреждения, на основании которых устанавливаются премии, компетенцию и состав комиссии по премированию.

1.4. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на причитающиеся стимулирующие выплаты (в пределах установленных ограничений) по видам:

1.4.1. выплаты по итогам работы (не менее 60%);

1.4.2. выплаты за интенсивность труда (до 15%);

1.4.3. выплаты за качество и высокие результаты работы (до 10%);

- 1.4.4. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (до 10%);
1.4.5. иные поощрительные выплаты (не более 5%, при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения).

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Доля стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается в размере не менее 60 процентов от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Установление стимулирующих выплат работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа, обеспечивающего административно-общественный характер управления учреждением.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за четверть, квартал, полугодие, год. Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам могут отличаться между собой.

Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению.

2.3. Учреждение по согласованию с профсоюзным органом и органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления учреждением, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

На усмотрение учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются:

- количеством баллов;
- в процентном отношении к должностному окладу (ставке);
- в абсолютном значении;

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по

показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и «стоимости» единицы оценки.

«Стоимость» единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату (премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60%); выплаты за интенсивность труда (до 15%); выплаты за качество и высокие результаты работы (до 10%) с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет «стоимости» единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения должен быть оговорен такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения «стоимости» единицы оценки; возможность перерасчета «стоимости» единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат; итоговом количестве набранных оценок по всем работникам учреждения по видам выплат;

плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

«стоимости» единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Комиссия по представлению администрации учреждения

рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения и согласовывает итоги рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления учреждением.

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

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

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления учреждением. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа, обеспечивающего административно-общественный характер управления учреждением.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

3. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда

3.1. Доля стимулирующих выплат за интенсивность труда устанавливается в размере не более 15 процентов от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность работы устанавливаются работникам учреждения в виде премий за:

успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы или средней наполняемости по образовательному учреждению).

3.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое

значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждения, определяется исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

Реализация того или иного направления деятельности учреждений образования должна быть оформлена, как минимум, правовым актом государственного или муниципального органа управления образованием и учреждения с указанием направлений деятельности, целевых ориентиров, планов мероприятий.

3.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Показатели стимулирования за интенсивность труда по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа, обеспечивающего административно-общественный характер управления учреждением. Показатели стимулирования за интенсивность труда отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

4. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы

4.1. Доля стимулирующих выплат за качество и высокие результаты работы устанавливается в размере не более 10 процентов от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

4.2. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты устанавливаются работникам учреждений в виде единовременных премий в случаях:

- реализации отдельных видов деятельности учреждения;
- особого режима работы (связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством

Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования Кемеровской области, присвоения почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия (в том числе отличник и почетный работник образования) Российской Федерации, Кемеровской области, награждения орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, администрации Междуреченского городского округа, Комитета образования и другими наградами и поощрениями.

4.3. Размер премии за качество и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения премии за качество и высокие результаты работы оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

5.1. Доля стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в размере не более 10 процентов от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждений в виде премий согласно локальному акту учреждения, регламентирующему порядок и условия оплаты труда работников.

5.3. Размер указанных выплат может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

6. Иные поощрительные выплаты, материальная помощь

6.1. Иные поощрительные выплаты, материальная помощь устанавливаются при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, и их доля устанавливается в размере не более 5 процентов от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения,

6.2. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не

ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения»

Председатель МУУО
"Комитет образования"

Н.Г.Хвалевко

от 14.03.2011 № 409-п

**МЕТОДИКА
ПЛАНИРОВАНИЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ
БЮДЖЕТНОЙ СМЕТЫ И НАЧИСЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС,
РУКОВОДИТЕЛЯМ И ИНЫМ РАБОТНИКАМ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ГОРОДА МЕЖДУРЕЧЕНСКА НА
ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКСПЕРИМЕНТА**

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

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

Муниципальное учреждение управления образованием "Комитет образования" города Междуреченска (далее - Комитет образования) корректирует нормативы финансирования по каждому учреждению путем установления коэффициентов отклонения фактического фонда оплаты труда от фонда оплаты труда, исчисленного по нормативу.

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

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{Сумма} (\text{Ч уч} \times Z_i),$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{оу}}$ - фонд оплаты труда учреждения;

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

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

3. Устанавливается следующее распределение фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{ц}} + \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}},$$

где:

ФОТц - централизованный фонд;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3.1. Централизованный фонд определяется по формуле:

$$\text{ФОТц} = \text{ФОТоу} \times \text{ц},$$

где:

ФОТоу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

Централизуемая доля фонда оплаты труда (ц) в учреждениях города составляет не более трех процентов от фонда оплаты труда учреждения (ФОТоу) и зависит от численности обучающихся в учреждении:

до 300 чел. – от 2,5 до 3 процентов;

от 300 до 500 чел. – от 2 до 2,5 процентов;

от 500 до 700 чел. – от 1,5 до 2 процентов;

от 700 до 1000 чел. – от 1,0 до 1,5 процента;

свыше 1000 чел. – до 1,0 процента.

Конкретный размер централизуемой доли фонда оплаты труда (ц) в установленных пределах определяется по каждому учреждению Комитетом образования по согласованию с Администрацией города Междуреченска (далее - учредитель).

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты и материальная помощь руководителю учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений за выполнение показателей стимулирования, материальная помощь руководителям учреждений устанавливаются приказом Комитета образования по согласованию с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа в соответствии с Порядком распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений г. Междуреченска (приложение № 3 к Постановлению).

Неиспользованные средства централизованного фонда остаются в распоряжении учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения. Порядок использования неиспользованных средств централизованного фонда в учреждении (ежемесячно, ежеквартально) оговаривается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

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

Размер базовой части фонда оплаты труда не должен превышать 70 процентов размера фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТт} + \text{ФОТкомп.},$$

где:

ФОТт - тарифная часть фонда оплаты труда;

ФОТкомп. - компенсационная часть фонда оплаты труда.

3.2.1. Тарифная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждения за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей.

3.2.2. Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает компенсационные выплаты работникам учреждения, перечень которых приведен в п.7.1. Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

К дополнительной работе, не входящей в круг должностных обязанностей работников, но непосредственно связанных с их выполнением и увеличивающих объемы работ, могут включаться: классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организации трудового обучения, профессиональная ориентация и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.

Другая часть педагогической работы, осуществляемая в пределах рабочего времени, связанная с выполнением должностных обязанностей, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

Размер и порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу определяются локальным правовым актом учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

3.2.3. Руководитель учреждения в соответствии с **подпунктом 9 пункта 2 статьи 32 Закона Российской Федерации "Об образовании"** при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТб учит.} + \text{ФОТб пр.},$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТб учит. - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, должна составлять не менее 70% (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников";

ФОТб пр. - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала не более 30%.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения за выполнение показателей стимулирования по занимаемой должности и отдельным видам деятельности учреждения в виде премий и других поощрительных выплат.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются учреждением, согласовываются с первичной профсоюзной организацией, а также с органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления учреждением.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения разрабатывается самостоятельно учреждением согласно Порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений (приложение к Положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Междуреченска) и согласовывается с первичной профсоюзной организацией, а также с органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления учреждением.

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

4. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191, Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Междуреченска (приложение №1 к постановлению).

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в Постановлении Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191, требуется письменное согласие работника.

5. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, является выплата, установленная им с учетом тарифной ставки и выполняемого объема работ.

Конкретный разряд по оплате труда присваивается работнику учреждением в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и наличием квалификационной категории.

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

Ставки заработной платы высококвалифицированным рабочим, работающим в учреждениях и постоянно занятым на важных и ответственных работах, устанавливаются исходя из 9 и 10 разрядов тарифной сетки. Перечень указанных профессий утвержден Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 19.03.2009 № 115 «О Порядке и условиях оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области», постановлением администрации г.Междуреченска от 23.11.2009 № 2134-п «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Междуреченска».

6. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера тарифной ставки, установленной на основании ЕТС.

$ФОТ \text{ тар. учит.} = Тетс/n \times Кчас.$, где:

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

Тетс – размер тарифной ставки учителя, установленной на основании ЕТС, руб.;

n – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, ч (1-4 –й класс – 20 часов в неделю, 5-11 – й классы – 18 часов в неделю);

Кчас – количество часов преподавания предмета, ч.

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

7. Размер должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения, наличия у него квалификационной категории, а также размера средней заработной платы учителей возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат). Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом Комитета образования по согласованию с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа на учебный год и определяется соотношением:

Тар. рук. \leq Кот x Ккв x ЗПср. учит.,

где:

Тар. рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

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

Рекомендуемые значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда определены в приложении № 1 к настоящей Методике;

Ккв - коэффициент за наличие квалификационной категории;

Рекомендуемое значение коэффициента за наличие квалификационной категории - 1,05 - для руководителей, имеющих высшую категорию.

ЗПср. учит. - размер средней заработной платы учителей. Для учреждений принимается категория «учитель» за базовый период.

Порядок исчисления размера средней заработной платы учителей учреждений установлен в приложении №2 к настоящей Методике.

Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с Комитетом образования. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом Комитета образования по согласованию с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа. Периодом, за который берется средняя месячная заработная плата учителей при установлении должностного оклада руководителя учреждения, является предыдущий учебный год (с 1 сентября по 1 июня соответствующего года).

8. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения. При установлении должностного оклада заместителей руководителя учреждения необходимо учитывать наличие у них квалификационной категории.

Для заместителей руководителя:

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

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

не имеющих квалификационной категории, - на 30 процентов.

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

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

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

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

9. Заработная плата прочего административно-управленческого, учебно-вспомогательного, педагогического персонала, не обеспечивающего образовательный процесс, и обслуживающего персонала определяется положением по оплате труда работников конкретного учреждения.

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

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

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

12. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей эффективности, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке ежемесячно направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда.

Порядок распределения полученной экономии по фонду оплаты труда оговаривается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

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

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

13. Настоящая Методика распространяется на учреждения, деятельность которых регулируется типовым положением об общеобразовательном учреждении, в которых по решению органов местного самоуправления принято решение о проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда.

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

*Приложение № 1
к Методике планирования расходов
на оплату труда при формировании
бюджетной сметы и начисления оплаты
труда педагогическим работникам,
осуществляющим учебный процесс,
руководителям и иным работникам
муниципальных общеобразовательных
учреждений города Междуреченска
на время проведения эксперимента*

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

I. Объемные показатели деятельности учреждений

1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательным учреждением.

2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Соответствие плановой (проектной) наполняемости (по классам), по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях	за каждый класс численностью 25 человек за соответствие количества обучающихся предельной численности контингента обучающихся согласно лицензии	0,5 3
3. Количество работников в общеобразовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4. Наличие групп продленного дня		до 20
5. Наличие филиалов, учебно-консультационного пункта, интерната при	за каждое указанное структурное подразделение до 100 человек от 100 до 200 человек	до 20 до 30

образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	свыше 200 человек	50	до
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10	до
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15	до
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15	до
9. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50	до
10. Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося		0,5

3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1. Общеобразовательные учреждения	свыше 500	351 - 500	201 - 350	0 - 200

4. В соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) в образовательных учреждениях руководителям, их заместителям предусмотрены следующие разряды оплаты труда:

4.1. Директор (начальник, заведующий) образовательного учреждения:

I группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 16 разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 15 разряд.

II группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 15 разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 14 разряд.

III группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 14 разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 13 разряд.

IV группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 13 разряд;

имеющий I квалификационную категорию - 12 разряд.

4.2. Заместитель директора:

I группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 14 - 15 разряды;

имеющий I квалификационную категорию - 13 - 14 разряды.

II группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 13 - 14 разряды;

имеющий I квалификационную категорию - 12 - 13 разряды.

III группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 12 - 13 разряды;

имеющий I квалификационную категорию - 11 - 12 разряды.

IV группа по оплате труда руководителей:

имеющий высшую квалификационную категорию - 11 - 12 разряды;

имеющий I квалификационную категорию - 11 разряд.

II. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников для установления разрядов оплаты труда по ЕТС

5. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом Комитета образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения, не чаще одного раза в год по согласованию с муниципальным административно-общественным советом.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем

разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

7. При установлении группы по оплате труда контингент обучающихся учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 человек, 3 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 3 однодневных по 200 человек, 2 четырехдневных по 400 человек. Среднегодовое количество участников составит:

$$(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4) / \\ / 365 \text{ дней} = 25,7$$

8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

9. Комитет образования:

9.1. Устанавливает объемные показатели руководителей учреждений, осуществляющих деятельность в сфере образования, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей.

9.2. Может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

9.3. Может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный для руководителей учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

Председатель
МУУО "Комитет образования"

Н.Г.Хвалевко

*Приложение № 2
к Методике планирования расходов
на оплату труда при формировании
бюджетной сметы и начисления оплаты
труда педагогическим работникам,
осуществляющим учебный процесс,
руководителям и иным работникам
муниципальных общеобразовательных
учреждений города Междуреченска
на время проведения эксперимента*

**ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы
основного персонала учреждения для определения
размера должностного оклада руководителя учреждения**

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

2. В качестве базового периода при расчете размера средней заработной платы основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, который устанавливается на учебный год, признается период с сентября по май учебного года, предшествующий учебному году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день сентября, то есть с 1-го по 30-е

число, включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Председатель
МУУО "Комитет образования"

Н.Г.Хвалевко

от 14.03.2011 № 409-п

П О Р Я Д О К
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА
СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДА МЕЖДУРЕЧЕНСКА

1. Общие положения

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

1.2. Комитет образования по согласованию с учредителем устанавливает централизованную долю фонда оплаты труда по каждому учреждению в размере не более 3 процентов.

1.3. Комитет образования по согласованию с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа распределяет полученный централизованный фонд (ФОТц) на причитающиеся руководителям учреждений следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты по итогам работы (не менее 60%);
- выплаты за интенсивность труда (до 15%);
- выплаты за качество и высокие результаты работы (до 10%);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (до 10%);
- иные поощрительные выплаты (не более 5%).

Доля средств, определяемых для каждого вида выплат стимулирующего характера, определяется комитетом образования по каждому подведомственному учреждению в пределах установленных размеров.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Доля стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается в размере не менее 60 процентов от общего объема

централизованного фонда учреждения.

Установление стимулирующих выплат и премий руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется приказом Комитета образования по решению муниципального административно-общественного совета с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа.

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются по итогам деятельности за учебную четверть, квартал, полугодие, год после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам могут отличаться между собой.

Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения не начисляются с момента издания приказа (распоряжения) о наложении дисциплинарного взыскания до момента издания приказа (распоряжения) о снятии дисциплинарного взыскания.

2.3. Стимулирующие премиальные выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда стимулирования устанавливаются на основании показателей стимулирования, по итогам предыдущей четверти на срок не менее чем на одну учебную четверть, за исключением случаев установления таких выплат на летний период (с 1 июня по 31 августа) и первую четверть, и максимальными размерами не ограничиваются. По итогам четвертой четверти стимулирующие выплаты устанавливаются на летний период и первую четверть следующего учебного года.

По каждому виду стимулирующих выплат комитет образования устанавливает показатели стимулирования. Показатели стимулирования утверждаются приказом комитета образования по решению муниципального административно-общественного совета с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

2.4. К каждому показателю стимулирования комитетом образования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования на усмотрение комитета образования оцениваются:

количеством баллов;

в процентном отношении к должностному окладу (ставке);

в абсолютном значении.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов

показателей стимулирования закрепляется в приказе комитета образования.

Если у индикатора измерения имеется несколько уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку руководителя учреждения по виду выплат.

2.5. На усмотрение комитета образования «стоимость» единицы оценки по виду выплат может определяться по двум вариантам:

по «стоимости» оценки руководителя – определяется как частное от планового размера соответствующей доли централизованного фонда, направленной на ту или иную выплату и максимальной оценки руководителя по данной выплате;

по «стоимости» оценки в учреждении, равной фактически сложившейся цене оценки для работников учреждения в рассматриваемом периоде.

2.6. Комитет образования устанавливает порядок и форму заполнения оценочных листов руководителей учреждения по видам выплат, а также порядок расчета показателей стимулирования и определения стоимости оценки.

2.7. Комитет образования представляет в муниципальный административно-общественный совет в срок не позднее 7 дней до даты проведения заседания аналитическую информацию о:

достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования руководителей учреждений по видам выплат;

набранной сумме оценок по видам выплат каждым руководителем учреждения;

«стоимости» единицы оценки по видам выплат для каждого руководителя учреждения;

расчетном размере выплат, причитающихся руководителю учреждения, с учетом набранного количества оценок и «стоимости» оценки;

«стоимости» единицы оценки по видам выплат в учреждении (при необходимости).

2.8. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании муниципального административно-общественного совета и давать необходимые пояснения.

2.9. Муниципальный административно-общественный совет принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размера

премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. Решение муниципального административно-общественного совета оформляется протоколом, на основании которого Комитет образования издает приказ. Приказ является основанием для выплат.

3. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда

3.1. Доля стимулирующих выплат за интенсивность труда устанавливается в размере не более 15 процентов от общего объема централизованного фонда учреждения.

3.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются руководителям учреждений в виде премий за:

выполнение особо важных и срочных работ;
интенсивность труда.

Конкретная расшифровка видов работ и видов деятельности с показателями стимулирования устанавливаются комитетом образования.

3.3. Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевые значения) за реализацию дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие выплаты руководителям, определяется комитетом образования исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, комитетом образования, администрацией учреждения.

Направления деятельности учреждения определяются приказом комитета образования с указанием направлений деятельности, целевых ориентиров, планов мероприятий.

Рекомендуемый перечень отдельных видов деятельности приведен в разделе 8.

4. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы

4.1. Доля стимулирующих выплат за качество и высокие результаты работы устанавливается в размере не более 10 процентов от общего объема централизованного фонда учреждения.

4.2. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются комитетом образования в виде премий руководителям учреждений в случаях:

реализации отдельных видов деятельности учреждения;

особого режима работы;
реализации мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования Кемеровской области, присвоения почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия (в том числе отличники и почетные работники образования) Российской Федерации, Кемеровской области, награждения орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;
награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, администрации г.Междуреченска, комитета образования и другими наградами и поощрениями.

4.3. Размер премии за качество и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения премии за качество и высокие результаты работы определяет комитет образования по согласованию по решению муниципального административно-общественного совета с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа.

5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

5.1. Доля стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в размере не более 10 процентов от общего объема централизованного фонда учреждения.

5.2. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются руководителям учреждений в виде премий согласно положению (приказу) комитета образования.

5.3. Размер выплаты за стаж непрерывной работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

6. Иные поощрительные выплаты (материальная помощь)

6.1. Доля иных поощрительных выплат (в том числе материальной помощи) устанавливается в размере не более 5 процентов от планового размера централизованного фонда учреждения.

Экономия централизованного фонда образуется при наличии разницы между суммой стимулирующих выплат, причитающихся

руководителю за достижение показателей стимулирования, и начисленными суммами за фактически отработанное время (исчисленных нарастающим итогом).

6.2. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Порядок, размеры, условия и основания назначения выплат руководителям учреждений устанавливаются комитетом образования по согласованию муниципального административно-общественного совета с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа.

6.4. Два раза в год выплачивается руководителям учреждений материальная помощь ко дню рождения, к ежегодному основному отпуску в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на основании письменного заявления руководителей.

7. Показатели, на основании которых устанавливаются стимулирующие выплаты по итогам работы руководителям учреждений

7.1. Качество и общедоступность образовательных программ в учреждении:

общие показатели успеваемости обучающихся (по результатам аттестации и других форм независимой оценки качества образования), а также в сравнении с достигнутыми средними показателями по территории;

обеспечение участия общественных наблюдателей в процедурах проведения независимых оценок качества образования;

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

наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

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

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

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

отсутствие учащихся, исключенных из учреждения.

7.2. Эффективность управленческой деятельности:

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

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

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

уровень развития социального партнерства;

доля и динамика привлечения внебюджетных средств;

соблюдение или наличие положительной динамики выполнения нормативных показателей оценки деятельности учреждения, доведенных учредителем до учреждения в качестве государственного или муниципального задания (наполняемость классов, групп, соотношение педагогического персонала к контингенту обучающихся, педагогического персонала к прочим работникам, доля фонда оплаты труда, направляемого на выплату заработной платы основного персонала, и другие показатели);

соблюдение режима экономии, выполнение энергосберегающих мероприятий.

7.3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, сокращение текучести кадров среди молодых специалистов;

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

организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

занятость учащихся во внеурочное время;

обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями норм безопасности - выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения и состояние территории учреждения;

обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (организация горячего питания, наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.), эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов;

снижение заболеваемости обучающихся, воспитанников по остроте зрения, нарушению осанки (по видам учреждений - свой профиль);

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

организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.

7.4. Повышение профессиональной компетентности руководителя (курсовая подготовка с получением соответствующего документа, добровольная сертификация, призовые места в профессиональных конкурсах, конференциях и пр.).

8. Примерный перечень отдельных видов деятельности учреждения, за реализацию которых производятся стимулирующие выплаты руководителю учреждения

8.1. Для каждого руководителя учреждения перечень видов деятельности учреждения, за которые ему производятся стимулирующие выплаты, должен быть стабильным в течение всего учебного года.

Назначение стимулирующих выплат должно осуществляться не чаще, чем один раз в полугодие.

8.2. К видам деятельности учреждений относится реализация:
 приоритетного национального проекта «Образование»;
 инициатив Президента Российской Федерации, в том числе «Наша новая школа»;
 антикризисных мероприятий;
 иных мероприятий, в том числе посвященных Году учителя, поддержка и развитие лучших образцов отечественного образования, поддержка образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, поддержка лучших педагогов, талантливой молодежи, внедрение современных образовательных технологий, повышение уровня воспитательной работы в школах, материально-техническое обеспечение учреждения, привлечение внебюджетных средств и т.д.

8.3. Реализация комплексных проектов модернизации образования:
 переход на нормативное подушевое финансирование учреждений;
 введение новой системы оплаты труда, ориентированной на результат и направленной на повышение доходов основного персонала;
 развитие сети учреждений;
 развитие региональной системы оценки качества образования;
 расширение общественного участия в управлении образованием;

подготовка, переподготовка и повышение квалификации административно-управленческого персонала учреждений;
 мониторинг реализации направлений комплексных проектов модернизации образования».