



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

главы муниципального образования Тбилисский район  
Краснодарского края

29 декабря 2006

г. Тбилисская

№ 1036

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

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 29 декабря 2004 года № 828-КЗ «Об образовании», постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 декабря 2006 года № 1167 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Краснодарского края», в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ общеобразовательными учреждениями муниципального образования Тбилисский район, улучшения качества предоставляемых образовательных услуг, руководствуясь ст. ст. 29, 58, 63 устава муниципального образования Тбилисский район, п о с т а н о в л я ю:

1. Провести в течение 2007 года эксперимент по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений с целью перехода на нормативно-подушевое финансирование общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район.

2. Утвердить на время проведения эксперимента Методику планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район (далее - Методика) (прилагается).

3. Управлению образованием администрации муниципального образования Тбилисский район (Ковалев) совместно с руководителями общеобразовательных учреждений:

3.1. Использовать Методику при подготовке муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район.

3.2. При проведении эксперимента осуществлять мониторинг оплаты труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования Тбилисский район.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Тбилисский район социальным вопросам Л.Б. Пискунову.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2007 года.

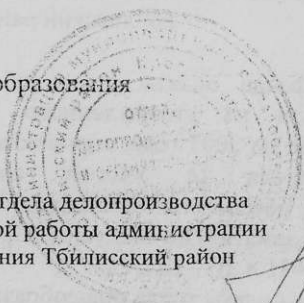
Глава муниципального образования  
Тбилисский район

В.С. Gladkov

Верно:

Специалист I категории отдела делопроизводства  
и организационно-кадровой работы администрации  
муниципального образования Тбилисский район

А.Г. Гришанина



## ПРИЛОЖЕНИЕ

### УТВЕРЖДЕНА

постановлением главы  
муниципального образования

Тбилисский район

от «29» декабря 2006 г. № 1036

### МЕТОДИКА

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

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

$ФОТ_0 = (N \times H \times Д) - КП$ , где:

ФОТ<sub>0</sub> – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края «О краевом бюджете на 2007 год»;

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

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

При определении доли оплаты труда учитывается наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

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

2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения составляют:

а) 75% – базовая (тарифная) часть;

б) 25% – стимулирующая (надтарифная) часть.

$ФОТ = ФОТ_б(т) + ФОТ_с(нФ)$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТб(т) – базовая (тарифная) часть ФОТ;

ФОТс(нф) – стимулирующая (надтарифная) часть ФОТ.

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

а) доля фонда оплаты труда (базовая (тарифная) часть) для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 постановления Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений») (далее – постановление Правительства РФ от 03 апреля 2003 № 191), устанавливается в размере 70 % от объема базовой (тарифной) части фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т));

б) доля фонда оплаты труда (базовая (тарифная) часть) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия, поименованные в пунктах 1 и 3 постановления Правительства РФ от 03 апреля 2003 года № 191, устанавливается в размере 30 % от объема тарифной части фонда оплаты труда учреждения (ФОТб(т));

4. Рекомендуемое в подпунктах «а» и «б» пункта 3 Методики соотношение может быть изменено общеобразовательным учреждением самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$$\text{ФОТб(т) пу} - \text{КВ} - \text{УЗ} \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТб(т) пу} - \text{КВ} - \text{УЗ} \times 245}{\text{а1} \times \text{в1} + \text{а2} \times \text{в2} + \text{а3} \times \text{в3} + \dots + \text{а10} \times \text{в10} + \text{а11} \times \text{в11}} \times 365$$

$$\text{а1} \times \text{в1} + \text{а2} \times \text{в2} + \text{а3} \times \text{в3} + \dots + \text{а10} \times \text{в10} + \text{а11} \times \text{в11} \times 365$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТб(т) пу – базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

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

УЗ – сумма выплат за ученую степень и почетные звания;

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

...

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

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

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

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент 0,85, учитывающий квалификационную категорию педагогических работников, а также сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля - 15% ФОТ б(т)пу). Конкретный коэффициент определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию и установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

– участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации; математика и русский язык в 9-11 классах – коэффициент 1,2;

– дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания наличием большого количества источников:

русский язык – 5-8, 10 классы – коэффициент **1,1**;

литература, словесность – коэффициент **1,1**;

математика – 5-8,10 классы – коэффициент **1,1**;

история – коэффициент **1,1**;

география – коэффициент **1,1**;

обществознание – коэффициент **1,1**;

право – коэффициент **1,1**;

экономика – коэффициент **1,1**;

иностраный язык – коэффициент **1** (в случае отсутствия в школе языковых групп);

– необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога:

физика – коэффициент **1,1**;

химия – коэффициент **1,1**;

биология – коэффициент **1,1**;

информатика – коэффициент **1,1**;

– для основной и старшей школы все предметы, не оговоренные выше имеют коэффициент – **1**;

– возрастными особенностями обучающихся:

предметы учебного плана 1,4 классов для педагога начальной школы коэффициент **1,2**;

предметы учебного плана 2,3 классов для педагога начальной школы коэффициент **1,1**.

- специфика образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

6. При наличии в общеобразовательном учреждении специальных (коррекционных) классов стоимость педагогической услуги в целом по учреждению может рассчитываться без учета количества детей и количества часов по учебному плану в этих классах. Определенная таким образом стоимость тарифной услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2,2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20 %. Указанный коэффициент может быть определен общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом фактических условий.

По решению руководителя общеобразовательного учреждения возможно установление заработной платы педагогов в коррекционных классах на условиях, существующих до введения Методики (по тарифной ставке с учетом повышения).

7. При наличии в общеобразовательном учреждении лицейских (гимназических) классов стоимость педагогической услуги корректируется на

повышающий коэффициент 1,15, учитывающий увеличение заработной платы педагогических работников на 15 % за исключением предметов: трудового обучения, физической культуры, ИЗО, музыки, МХК, ОБЖ. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги применяется для расчета заработной платы педагогов, осуществляющих обучение в этих классах.

8. Заработная плата педагогов по предметам рассчитывается по формуле:

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

ЗПп – заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

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

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

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

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению общеобразовательного учреждения.

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, уланавливаемый общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

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

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

10. При обучении детей на дому по решению учреждения расчет заработной платы педагогов, осуществляющих обучение на дому, может производиться на условиях, существующих до введения Методики (исходя из тарифной ставки с учетом повышения).

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

12. Заработная плата руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, определяемой в зависимости от количества

обучающихся, и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$ЗПр = ЗПу\text{ ср} \times К$ , где:

ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

Рекомендуемые коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности обучающихся от 500 до 1000 тысячи человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности обучающихся от 200 до 500 тысячи человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности обучающихся от 200 до 500 человек);

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

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

13. Зарплата заместителя руководителя и заведующей библиотекой устанавливается в размере 50-80 % от заработной платы руководителя (без доплат и надбавок).

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

15. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами (нормы СанПиНа).

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

16. Базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях предусмотренных постановлением Правительства РФ от 03 апреля 2003 год № 191, и в размерах, установленных указанным постановлением.



17. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства РФ от 03 апреля 2003 года № 191, требуется письменное согласие работника.

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

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

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

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

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

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

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение надтарифного фонда оплаты труда (сверх размеров, установленных в пункте 2 «б» настоящей Методики) или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

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

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

24. В случае если среднемесячная заработная плата конкретного педагогического работника (осуществляющего учебный процесс), исчисленная в соответствии с настоящей Методикой (с учетом доплат и надбавок), оказывается ниже среднемесячной заработной платы, выплачиваемой при переходе на настоящую Методику (при той же учебной нагрузке), указанным работникам в течение учебного года выплачивается соответствующая разница заработной плате. Источником выплаты является экономия фонда оплаты труда по другим категориям персонала, надтарифный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения, а также увеличение фонда оплаты труда за счет уменьшения доли материальных затрат, выделенных в составе субвенций на реализацию общеобразовательными учреждениями основных общеобразовательных программ.

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

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

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

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

Руководитель управления  
образованием администрации  
муниципального образования  
Тбилисский район



А.В. Ковалев