



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ГЛАВЫ ВЕЙДЕЛЕВСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

п. Вейделевка

от «15» января 2008 г.

№ 10

**О внесении изменений в постановление
главы района №595 от 25 декабря 2006 года**

Во исполнение постановления правительства Белгородской области №291 – пп от 24 декабря 2007 года «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года №236 – пп и в целях уточнения методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Вейделевского района на основе Нормативно – подушевого финансирования **п о с т а н о в л я ю:**

1. Внести следующие изменения в постановление главы Вейделевского района от 25 декабря 2006 года №595 «О внедрении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Вейделевского района на основе нормативно – подушевого финансирования»

1.1 Заголовок к тексту постановления изложить в следующей редакции:
«Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Вейделевского района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.»

1.2 Пункт 1 постановления изложить в следующей редакции:
« 1. Утвердить Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Вейделевского района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (приложение №1)»

1.3 Пункт 2 постановления отменить

1.4 Пункт 3 постановления изложить в следующей редакции:

2

«3. Директам общеобразовательных школ Вейделевского района внедрить Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования с 1 января 2008 года. Внести изменения в коллективные договоры, локальные нормативные акты в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, в должностные инструкции работников в соответствии с федеральными законами и иными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативно правовыми актами органов местного самоуправления».

1.5 Пункт 4 постановления отменить

1.6 Пункт 5 постановления изложить в следующей редакции:

«5. Начальнику управления образования администрации Вейделевского района Решетниковой В.С. с 1 января 2008 года сформировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений в объеме 1% от фонда оплаты труда образовательных учреждений, внедряющих с 1 января 2008 года Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Вейделевского района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования».

1.7 Пункт 6 постановления изложить в следующей редакции:

«6. Утвердить Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений Вейделевского района (приложение №2)»

1.8 Пункт 8 постановления отменить

1.9 Пункт 9 постановления изложить в следующей редакции:

«9. С 1 января 2008 года внести изменения в трудовой договор между начальником управления образования администрации района и руководителем общеобразовательного учреждения, внедряющего с 1 января 2008 года Методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Вейделевского района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в разделе 3 «Оплата труда и социальные гарантии руководителя», пункты 3,1 и 3,2 в соответствии с Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Вейделевского района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (пункт 2 «Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений», пункт 8.1 «Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения»)

2. Утвердить «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (приложение №3)»

3. Утвердить поправочные коэффициенты по общеобразовательным учреждениям (приложение №4)

4. Утвердить критерии оценки деятельности руководителей образовательных учреждений района (приложение №5).

5. Контроль за выполнением данного постановления возложить на заместителя главы района – председателя комитета по социальной политике и труду администрации района Киселя Н.Ф.

Глава
Вейделевского района



А.Панин

Приложение №1

Утверждено

постановлением главы Вейделевского района
от « 15 » *июня* 2008г. № 10

Методика

формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования

Новая система оплаты труда разработана для муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – общеобразовательные учреждения), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении учебно-вспомогательного и административного персонала).

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Новая система оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений устанавливается:

в муниципальных общеобразовательных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами главы Вейделевского района.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств общеобразовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 "О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ", количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым на адаптационный период, и отражается в смете общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times D \times Y,$$

где

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K - поправочный коэффициент для данного общеобразовательного учреждения, устанавливаемый постановлением главы Вейделевского района на переходный период;

D - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами Белгородской области и органов местного самоуправления;

Y - количество учащихся в общеобразовательном учреждении.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

2.1. Орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательного учреждения) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

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

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизуемой доли - до 5 процентов от ФОТ муниципальных общеобразовательных учреждений. (Размер устанавливается органом местного самоуправления).

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется Муниципальным общественным советом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием, в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления (Приложение № 2).

Состав Муниципального общественного совета и его полномочия формируется, и утверждаются распоряжением главы Вейделевского района.

В состав Муниципального общественного совета могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциации попечителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной организации работников пародного образования; профессиональных объединений работодателей, родителей и других общественных организаций и учреждений здравоохранения.

Руководитель управления образования представляет в Муниципальный общественный совет аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей общеобразовательных учреждений.

Руководители общеобразовательных учреждений имеют право присутствовать на заседаниях Муниципального общественного совета и давать необходимые пояснения.

Муниципальный общественный совет принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Муниципального общественного совета. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Муниципального общественного совета оформляется протоколом.

На основании протокола Муниципального общественного совета орган управления образования издает приказ о премировании руководителя общеобразовательного учреждения.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение общеобразовательного процесса, в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам (ФОТ_{оу}).

3.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 40 процентов. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТ_{увп} - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

(Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением).

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

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}, \text{ где}$$

с - доля специальной части ФОТ_{пп}. Рекомендуемое значение с - 30 процентов. Значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики общеобразовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и фонда оплаты неаудиторной занятости¹ (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

¹ Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7. настоящей методики).

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз – и 15 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут, определяться самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа" как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной методике формуле в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ аз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

В расчет берется количество обучающихся в каждом классе параллели (с учетом обучающихся по предметам, предусматривающим деление класса на подгруппы). Учащихся совмещенных классов берут в расчет как класс-комплект.

Годовым количеством часов по учебному плану считается произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

4.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области (рекомендуемая доля - 10 процентов ФОТпп, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (рекомендуемая доля - 15 процентов ФОТпп, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно).

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля – 5 процентов ФОТпп, рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) может определяться на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

5. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times Y \times П \times A \times (1 + (K1 + K2 + K3 + K4)) + \text{Днз}, \text{ где:}$$

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

П - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

K1, K2, K3 - доплаты за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета:

1-я группа сложности:

K1 = 0,15 (русский язык и литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, предметы с углубленным изучением в основной школе);

2-я группа сложности:

K2 = 0,1 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы, православная культура, физвоспитание);

3-я группа сложности:

K3 = 0,05 (право, экономика, технология);

K4 = 0,20 - за работу в коррекционных классах, за проведение предметов на расширенном (профильном) и углубленном уровнях на третьей ступени (кроме тех классов, которые делятся на группы);

K5 = до 2 - за деление классов на группы;

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (пункт 4.7. настоящей методики).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

6.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

6.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, на основании представления руководителя общеобразовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами общеобразовательного учреждения и (или) коллективными договорами.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения прилагается (приложение № 3).

7. Расчет стимулирующей части учителям за выполнение функций классного руководителя

Учителям, выполняющим функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы с учетом требований, изложенных в приложении № 3 к настоящей Методике и в рекомендациях

департамента образования, культуры и молодежи литики Белгородской области.

Доплаты учителям за выполнение функций классного руководителя не входят в состав базовой части заработной платы учителя. Базовой величиной для расчета доплат за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса.

Формула для расчета доплат за классное руководство:

$$Д_{кл. рук.} = (1000 / Н) \times Н_{факт} \times К_{кл.}, \text{ где}$$

Н – норма наполняемости класса (в общеобразовательных классах – городская местность – 25 учеников, сельская местность – 14 учеников, в специальных (коррекционных) согласно нормам наполняемости для данных видов классов);

Н факт – наполняемость класса согласно статистическому отчету формы ОП-1 на 1 сентября;

К кл. – доплата за качество работы классного руководителя.

8. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

8.1. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудовых договоров, заключаемых с руководителями общеобразовательных учреждений.

Заработная плата рассчитывается исходя из средней базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс общеобразовательного учреждения, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, доплаты за квалификационную категорию).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образованием при участии Муниципального общественного совета, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 100 процентов – максимум от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя (приложение № 1).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения:

$$ЗП_{б. дир.} = Ср.зп.п. \times (К_n + R)$$

Ср.баз. зп. пп. – средняя базовая заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательном учреждении;

К – коэффициент наполняемости общеобразовательных учреждений;

R – доплата за квалификационный разряд руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, – 0,15;

Таблица отнесения школ по группам наполняемости.

Группы общеобразовательных учреждений	Наименование и величина коэффициента
1 группа (свыше 1001 ученика)	K=2,2
2 группа (701-1000 учеников)	K=2,0
3 группа (401-700 учеников)	K=1,8
4 группа (201-400 учеников)	K=1,6
5 группа (101-200 учеников)	K=1,4
6 группа (до 100 учеников)	K=1,2

8.2. Расчет заработной платы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных учреждений.

Базовая заработная плата заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада руководителя общеобразовательного учреждения без учета доплаты за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается по согласованию с органом обеспечивающего государственно – общественный характер управления общеобразовательным учреждением, на основании представления руководителем общеобразовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации (приложение № 2).

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения:

$$ЗП_{б. зам. дир.} = Б.зп. дир. \times (K + R)$$

Б.зп. дир. – базовая заработная плата директора в общеобразовательном учреждении без квалификационной категории;

K – коэффициент к базовой заработной плате руководителя – 0,75;

R – доплата за высшую квалификационную категорию – 0,15;

Расчет средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, заработной платы руководителей и заместителей руководителей соответственно производится два раза в год – на 1 сентября и 1 января.

9. Порядок премирования

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

Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

10. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует штатную численность других педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательного учреждения и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах, согласно нормативным правовым актам Белгородской области.

1. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников общеобразовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Приложение № 2
Утверждено
постановлением главы Вейделевского района
от « 15 » *января* 2008г. № *10*

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

1. Общие положения

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

1.2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного управлением образования, согласно критериев оценки профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений

2. Условия стимулирования

2.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Создание условий для осуществлени. учебно-воспитательного процесса:

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

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения необходимых объемов текущего и капитального ремонта

эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

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

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный критерий:

отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;

организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

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

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

занятость учащихся во внеурочное время.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

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

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

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

объемы привлечения внебюджетных средств;

повышение заработной платы работников;

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

2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;

снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушениям осанки;

организация обеспечения учащихся горячим питанием;

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

организация обучения детей с отклонениями в развитии.

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

3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение централизованного фонда осуществляется 2 раза в год на 1 сентября и 1 января муниципальным общественным советом, образованным органом местного самоуправления.

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

3.2. Управление образования представляет в муниципальный общественный совет аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Муниципальный общественный совет принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Муниципального общественного совета оформляется протоколом. На основании протокола Муниципального общественного совета управление образования издает приказ о премировании.

**Положение о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда
общеобразовательного учреждения**

1. Общие положения

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

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	другие
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе и	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся

воспитательной работе	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) сохранение контингента учащихся в 10-11 классах высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся пропаганда чтения как формы культурного досуга участие в общешкольных и районных мероприятиях оформление тематических выставок выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта обеспечение безопасной перевозки детей отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

2. Условия премирования

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

3. Порядок премирования

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

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

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

Приложение №4

Утверждено

постановлением главы Вейделевского района
от «15» *ноября* 2008г. № 16

Поправочные коэффициенты по общеобразовательным учреждениям

№	Наименование школ	Поправочные коэффициенты
1	Белоколодезская	1,0
2	Большелипяговская	1,0
3	Вейделевская	1,0
4	Викторопольская	1,0
5	Должанская	1,04
6	Дегтярская	1,3
7	Закутчанская	1,0
8	Зенинская	1,0
9	Клименковская	1,0
10	Малакеевская	1,0
11	Николаевская	1,0
12	Ровновская	1,55
13	Колесняковская	1,43
14	Солончинская	1,09
15	Брянсколипяговская	5,3
16	Белощесенская	1,15
17	Кубраковская	1,35
18	Ковалевская	1,4
19	Олейниковская	2,4
20	Ромаховская	1,9
21	Саловская	2,1
22	Избушанская	2,65
23	Галушковская	1,95
24	Викторопольская №2	2,7
25	Вейделевская н.ш.	5,59
26	Куликовская	2,3
27	Орловская	2,2
28	Попаснянская	1,3
29	Родниковская	2,6
30	Луговская	1,5

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
руководителя общеобразовательной школы**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	
		I. Ресурсообеспеченность учреждения		
1.1	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	1.1.1 Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (СанПиП) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	- 5 баллов - при соответствии; - 0 баллов - при несоответствии; снятие «штрафных» баллов - имеются предписания контрольно-надзорных служб.	
		1.1.2 Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, внутренних туалетов, спортзала с функционирующими туалетами, столовой, пищеблока с полным набором технологического оборудования, гаража для транспортных средств)	- 5 баллов - при наличии всех условий; - 1 балл - за наличие 1 показателя; - снятие «штрафных» баллов - имеются предписания контрольно-надзорных служб.	
		1.1.3 Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	- 5 баллов - при обеспечении всех требований; - снятие «штрафных» баллов - имеются предписания контрольно-надзорных служб.	
		1.1.4 Эстетические условия помещений, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	5 баллов - отвечают современным требованиям.	

24

		1.1.5 Наличие локальной сети, электронной почты, школьного сайта с постоянно обновляющимся содержанием;	5 баллов - при наличии.	
		1.1.6 Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию по каждому из предметов базисного учебного плана, высшее педагогическое образование.	6 баллов - 100%; 3 балла - 90 - 99%; 0 баллов - 89% и ниже.	
		1.1.7 Оснащенность учебно-воспитательного процесса комплексом учебно-методического, учебно-лабораторного и компьютерного оборудования в соответствии с Перечнем и соответствующего всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	5 баллов - 80-100%; 0 баллов - ниже 80%	
		1.1.8 Создание для учащихся старшей ступени возможности выбора профиля обучения (или индивидуального учебного плана), профессиональная подготовка учащихся	5 баллов - для 100% обучающихся старшей школы, 3 балла - менее 100%, но не ниже 80%.	
2. Конкурентоспособность учреждения				
2.1.	Достижения общеобразовательного учреждения	2.1.1 Наличие достижений в конкурсных отборах (в рамках ПНПО, грантах и др.)	10 баллов - победитель или призер конкурса «Школа года России»; 7 баллов - победы в конкурсном отборе школ, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках ПНПО; 7 баллов - победитель или лауреат областного конкурса «Школа года»; 4 балла - победа в областном конкурсе грантов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	
		2.1.2 Наличие достижений ученического и педагогического коллективов в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях	Очные: 10 баллов - международный и всероссийский уровень; 7 баллов - 1 место - региональный уровень; 6 баллов - 2 место - региональный уровень; 5 баллов - 3 место - региональный уровень;	

			4 балла – I место - муниципальный уровень; 3 балла – II место - муниципальный уровень; 2 балла – III место - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – международный и всероссийский уровень. При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы.	
		2.1.3 Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение закона	3 балла – при отсутствии При наличии снятие «штрафных» баллов	
		2.1.4 Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия	25 баллов – свыше 80%; 20 баллов – 70 - 79%; 15 баллов – 60 - 69%; 10 баллов – 50 – 59%; 5 баллов – 45 – 49%; 0 баллов – ниже 45%. Штрафные баллы: 10 баллов – за каждого неуспевающего ученика; 5 баллов – за каждого неаттестованного ученика без уважительной причины.	
		2.1.5 Реализация инновационной образовательной деятельности: а) презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях и др.; б) участие в опытно-экспериментальной работе по внедрению инновационных образовательных программ	До 10 баллов 10 баллов – участие во всероссийском эксперименте; 8 баллов – участие в региональном эксперименте; 5 баллов – участие в муниципальном эксперименте	

		2.1.6 Эффективная работа ОУ и качество: - базовой опорной школы; - духовно-нравственного центра; - опорной школе по методической работе	До 10 баллов	
2.2.	Эффективность управленческой деятельности	2.2.1 Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие действующего управленческого совета; публичных отчетов директора перед общественностью, в Интернете, средствах массовой информации)	До 10 баллов	
2.3.	Признание высоких профессиональных достижений руководителя	2.2.2 Привлечение внебюджетных средств для развития ОУ подтвержденных документально	4 балла – более 150 тыс.р. 3 балла – 100 - 150 тыс.р. 2 балла – более 50 тыс.р. 1 балл – до 50 тыс.р.	
		2.3.1 Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определенный промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы.	

		2.3.2.Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организации выставок и др.)	Очные: 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. Заочные: 1балл – всероссийский уровень При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.	
		2.3.3.Наличие собственных публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.	
3.Физическое и духовное здоровье учащихся				

3.1.	Обеспечение психофизической безопасности обучающихся и сотрудников	3.1.1 Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса; отсутствие нарушений охраны труда)	4 балла – при отсутствии случаев травматизма, нарушений охраны труда и предписаний. Штрафные баллы: 4 бала - при наличии случаев травматизма, нарушения охраны труда и наличии предписаний соответствующих контрольно-надзорных органов.	
		3.1.2 Соблюдение пропускного режима в ОУ для обучающихся	2 балла – при соблюдении	
		3.1.3 Создание условий для сохранения, восстановления и укрепления здоровья обучающихся (наличие оборудованных медицинских кабинетов, оздоровительных центров, специалистов, системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.п.)	6 баллов – при наличии положительной динамики по основным заболеваниям, связанным со школьными факторами риска; 3 балла – при стабильном состоянии	
		3.1.4 Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО (подтверждается выписками из протоколов комиссии)	4 балла – свыше 90%; 2 балла – от 75 до 89%	
		3.1.5 Организация горячего питания в школьной столовой	5 баллов – 96 – 100%; 4 балла – 90 – 95%; 3 балла – 75 – 89%	
		3.1.6 Пропуск учебных занятий по болезни: - по болезни (представляются статистические данные с медицинскими справками; - без уважительных причин.	3 балла – при позитивной динамике в сторону уменьшения; Штрафные баллы: 3 балла – за каждого ученика, пропускающего более 5% учебного времени;	
		3.1.7 Создание условий для организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	6 баллов – охват 100% (кроме 11 кл.); 4 балла – охват более 75% (кроме 11 кл.); 2 балла – охват 50 – 74% (кроме 11 кл.)	
		3.1.8 Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья: - наличие учащихся по программе УП, УПН вида	2 балла	
		3.1.9 Охват спортивно-массовой работой и ее результативность.	5 баллов – 96 – 100%; 4 балла – 90 – 95%; 3 балла – 75 – 89%	
		3.1.10 Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка	4 балла – при отсутствии. Штрафные баллы;	